



RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios de la provincia de Badajoz (CPEI). (2019060990)

Según lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Diputación Provincial de Badajoz, ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su inscripción y publicación, el texto del "Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios de la provincia de Badajoz (CPEI)." Suscrito el 4 de julio de 2018 por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Diputación de Badajoz.

A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA :

Primero. Ordenar su depósito en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 16 de abril de 2019.

La Directora General De Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACUERDOS REGULADORES DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL
SERVICIO DEL CONSORCIO PARA LA
PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y
EXTINCIÓN DE INCENDIOS EN LA PROVINCIA DE
BADAJOZ (CPEI)

ÍNDICE:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes negociadoras. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Comisión Paritaria de seguimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. Organización y racionalidad.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 8. Planificación de Recursos Humanos y acceso a la función pública.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 10. Comisión de servicios.

Artículo 11. Jornada laboral y descanso.

Artículo 12. Descanso semanal.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN GENERAL DE RETRIBUCIONES.

Artículo 13. Normas generales y comunes.

Artículo 14 Complemento específico.

Artículo 15. Complemento Personal Transitorio.

Artículo 16. Gratificaciones y Horas extraordinarias.

Artículo 17. Indemnización especial.

**CAPÍTULO IV: PERMISOS, VACACIONES Y SITUACIONES.**

Artículo 18. Vacaciones y permisos.

Artículo 19. Situaciones administrativas.

CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES.

Artículo 20 Garantías.

Artículo 21. Anticipos.

Artículo 22. Plan de Pensiones.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 23. Características y cumplimiento de la formación.

Artículo 24. Permisos relacionados con la formación.

Artículo 25. Medidas, requisitos y criterios para la promoción.

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE.

Artículo 26. Actividades preventivas.

Artículo 27. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 28. Uniformes y utensilios de trabajo.

Artículo 29. Evaluación de riesgos.

Artículo 30. Botiquín de primeros auxilios.

Artículo 31. Protección de la salud.

Artículo 32. Protección del Medio Ambiente.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 33. Sanciones.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda. Cláusula de Garantía de cumplimiento, arbitraje y paz social.

Disposición Adicional Tercera. Plan de Igualdad.

Disposición Adicional Cuarta. Carrera Profesional.



Disposición Adicional Quinta. Absentismo Laboral.

Disposición Adicional Sexta. Cambios de turno de trabajo realizados por necesidades de servicio.

Disposición Adicional Séptima. Estabilización del empleo.

Disposición Adicional Octava. Protocolo de grandes catástrofes.

Disposición Transitoria Primera.

Disposición Transitoria Segunda. Promoción interna en el Puesto de Trabajo del Subgrupo C2 al C1 y del Subgrupo C1 al Grupo B.

Disposición Derogatoria.

Disposición Final.

ANEXOS:

Anexo I: Equivalencia de permisos.

Anexo II: modificación Complemento Específico.

Anexo III: Coste económico.



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras. Objeto.

El presente acuerdo, que tiene como objeto principal la regulación de las relaciones de servicio de los empleados públicos al servicio del CPEI, se ha negociado y concluido entre el Consorcio para la Prestación del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios en la Provincia de Badajoz (en adelante CPEI) y las secciones sindicales que conforman la Mesa General de Negociación del CPEI, constituidas al amparo de lo establecido en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (en adelante TREBEP 5/15) y en la Ley 13/2015 de 8 de abril de Función Pública de Extremadura (en adelante LFPE 13/15), en concreto la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Sindicato Independiente Progresista (SIP), la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Ámbito personal.

Las normas del presente acuerdo son de aplicación en su contenido general a todo el personal funcionario de carrera que presta servicios en el CPEI. Asimismo serán de aplicación al personal interino con las salvedades establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Al personal nombrado funcionario en prácticas a que se refiere el artículo 100 y concordantes de la LFPEX 13/15, le será de aplicación lo previsto en el presente acuerdo, en la medida en que lo permita su normativa reguladora, o se regule expresamente en este acuerdo.

2. Ámbito temporal.

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 una vez sea publicado el contenido íntegro del mismo en los diarios oficiales que proceda, y seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos anuales si no se produce denuncia expresa de cualquiera de las partes, en cuyo caso las partes se comprometen a negociar un nuevo Acuerdo en el periodo máximo de seis meses contando desde cuando se produzca la denuncia.

La denuncia del Acuerdo deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.



La Comisión Paritaria de seguimiento deberá reunirse dentro de los veinte días naturales siguientes a esta denuncia. Denunciado el Acuerdo y hasta tanto se logre un nuevo Acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en su contenido normativo”.

3. **Ámbito territorial.**

Este acuerdo será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del CPEI, y a los que puedan crearse en el futuro en los términos previstos en los apartados anteriores del presente artículo.

El presente acuerdo tendrá el carácter de mínimo e inspirará los procesos de negociación que se desarrollen a los efectos de la aprobación de Reglamentos y Acuerdos de Régimen Interior del CPEI.

Artículo 3. Comisión Paritaria de seguimiento.

1. Dentro del plazo de un mes siguiente a la publicación del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento, integrada por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del mismo y tantos representantes de la Administración como sume la totalidad de representantes de la parte sindical. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un máximo de un asesor por cada Sección Sindical. Los asesores asistentes dispondrán de voz y no tendrán derecho a voto.

En la primera reunión de la comisión se nombrará al Presidente y Secretario, los cuales serán ejercidos por representantes de la Administración.

2. La comisión, con funciones de interpretación, vigilancia, estudio, propuesta y aplicación de las cuestiones derivadas del presente acuerdo, se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatrimestre y, con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes por escrito dirigido a la presidencia de la comisión. No obstante podrán suspenderse las sesiones cuatrimestrales en el caso de que no existieran asuntos que tratar, en cuyo caso deberá contarse con la conformidad del CPEI y todas las Secciones sindicales. Las sesiones extraordinarias requerirán que la solicitud sea firmada por al menos dos Secciones sindicales en el caso de que sea a iniciativa de éstas, y en todo caso deberá incluir los asuntos a tratar, que deben ser de carácter urgente o inaplazable. Asimismo las sesiones extraordinarias deberán ser convocadas para su celebración en el plazo de 10 días naturales a contar desde la comunicación al resto de las partes, y en ella se tratarán únicamente los asuntos que motiven su celebración.
3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - b) Mediación en problemas originados por su aplicación.



- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo relativos a supuestos previstos sin perjuicio del ejercicio de las acciones administrativas o judiciales que procedan por prescripción de los plazos establecidos al efecto.
 - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente acuerdo.
 - e) Asesoramiento de los órganos del CPEI cuando sea solicitado por los mismos.
 - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo.
4. Las actas de las Comisiones y Mesas Generales de Negociación se harán llegar a las partes en un periodo máximo de 5 días hábiles desde la celebración de las reuniones respectivas.
5. Los informes que en su caso solicite la Comisión Paritaria quedarán incorporados al Registro de Actas y Acuerdos de la Comisión facilitándose copia de los mismos a sus miembros, debiendo exponerse en los tabloneros de anuncios cuando afecte a una pluralidad de trabajadores/as.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por resolución de órgano administrativo o judicial competente para ello, se dará traslado de la modificación o anulación operada a la Comisión Paritaria a los efectos de que por ésta se determine el alcance de la misma y acuerde expresamente si afecta de manera sustancial a la totalidad del Acuerdo, supuesto en que acordará su revisión íntegra.
3. Las condiciones acordadas en este acuerdo sustituyen, compensan y absorben, en cómputo anual y global, a las ya existentes a la firma del mismo, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio de la aplicación de cualquier disposición legal que en su conjunto pudiera tener efectos más favorables, y todas aquellas otras mejoras que se produzcan en las condiciones laborales que se implementen o aprueben para los empleados públicos de la Diputación.



CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización y racionalidad.

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Consejo de Administración del CPEI y su personal directivo, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los empleados públicos mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
 - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
 - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del CPEI las materias recogidas en la TREBEP 5/2015 y la LFPEX 13/2015, en los términos que en la misma se prevén, o de la norma que lo modifique o sustituya.
4. Cuando las decisiones de la Excm. Diputación Provincial puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as, procederá la consulta a la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, prevista en el artículo 37 del RDL 5/2015 del TREBEP 5/2015 o norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 6. Clasificación profesional.

1. El personal que presta servicios para el Consorcio será el siguiente:
 - Funcionarios de carrera.
 - Funcionarios interinos.



2. Los Grupos o Subgrupos de Clasificación Profesional, según la normativa vigente, en los que se incluirá dicho personal, son los siguientes:

Grupo A: Subgrupo A1: Título Universitario de Grado.

Subgrupo A2: Título Universitario de Grado.

Grupo B: Título de Técnico Superior.

Grupo C: Subgrupo C1: Título de Bachiller o Técnico.

Subgrupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupaciones Profesionales: para las que no se exige titulación de las previstas en el sistema educativo.

3. En tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del TREBEP 5/15, para el acceso a la función pública se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de la LFPEX.
4. El acceso a los distintos grupos y/o subgrupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, en el estricto cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) del CPEI es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprenderá, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo del CPEI, el número y sus características.
2. La creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la RPT, previo a la negociación con los agentes sociales y estudio de los puestos afectados.
3. La RPT será publicada anualmente, entregándose copia a las secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.
4. Corresponde al Consejo de Administración aprobar la RPT anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a empleados públicos y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.
5. Las modificaciones de la RPT deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a su aprobación.



6. La Administración, una vez aprobado y publicado el presupuesto, aprobará con la participación de los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos la oferta anual de empleo público según lo dispuesto en el artículo 70 del RDL 5/2015 del TREBEP y en la que se indicará:

- La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
- La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública en el DOE, el proceso selectivo de las plazas convocadas deberá estar iniciado preferentemente antes del 31 de diciembre del año correspondiente. En todo caso la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de 3 años.

7. Durante la vigencia del presente acuerdo se actualizará cuando proceda el organigrama de todos los Centros y Servicios con sus respectivos códigos así como de los puestos del CPEI.

Artículo 8. Planificación de Recursos Humanos y acceso a la función pública.

1. De conformidad con lo dispuesto en la LFPEx 13/2015, el CPEI podrá elaborar planes de ordenación del Empleo Público, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

2. Los Planes de ordenación del Empleo Público podrán contener las previsiones y medidas contenidas en el artículo 27 de la LFPEx 13/2015:

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

4. Toda selección de personal funcionario deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición, oposición libre y excepcionalmente en la forma legal establecida, de conformidad con lo previsto en la LFPEx 13/2015, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Las bases reguladoras de tales procesos selectivos serán objeto de negociación con la representación de las secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.



5. El personal interino será seleccionado a través de las Bolsas de Empleo que se constituyan como consecuencia de la ejecución de procesos selectivos de acceso a la función pública o, en su defecto, mediante convocatoria pública en la que igualmente se garanticen los principios de mérito y capacidad, así como el de publicidad, o en su defecto cualquier otro medio legal establecido en otra norma.

Las bolsas de empleo se regirán por el "Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus OOAA", aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación Provincial en sesión de 23 de junio de 2016, al que se adhirió el Consorcio mediante Acuerdo de su Consejo de Administración de 25 de octubre de 2016.

6. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En el desarrollo de aquellas pruebas que se realicen simultáneamente, en atención a las circunstancias que concurren, el Presidente del Tribunal podrá autorizar la presencia de más de un observador por cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación, para que las funciones del observador puedan ser efectivas.

7. La composición de los tribunales y órganos de selección se regirá por lo dispuesto en el "Reglamento regulador de la composición y designación de Tribunales de selección de la Diputación y sus Organismos Autónomos dependientes", aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión de 1 de diciembre de 2016, al que se adhirió el Consorcio mediante Acuerdo de su Consejo de Administración de 20 de diciembre de 2016.
8. El Tribunal de selección informará puntualmente a las Secciones Sindicales del lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
9. El CPEI junto con los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación del CPEI garantizarán el cumplimiento en las Ofertas de Empleo Público del cupo de reserva a personas con discapacidad física o psíquica, y determinarán los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
10. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de puestos de trabajo que de conformidad con la Relación aprobada estén reservados o puedan estar desempeñados por funcionarios de carrera, se regirá por las normas que, en desarrollo de la legislación básica en materia de función pública, dicte la Administración del Estado y por la normativa autonómica que le sea de aplicación a la Administración local.



2. En los supuestos de creación de nuevos puestos de trabajo que hayan de proveerse por los sistemas de concurso o libre designación, el CPEI procederá a la convocatoria del procedimiento para su provisión según lo dispuesto en el artículo 115 de LFPEX.
3. Las convocatorias de los concursos de méritos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto incluyendo codificación del puesto y código del centro, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados, y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concurso.
4. Podrán participar en los concursos de méritos cualquier trabajador/a del CPEI que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de resolución o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.
5. Con carácter previo a la cobertura de un puesto vacante a través de las Bolsas de trabajo se realizará un concurso permanente y abierto conforme al Reglamento que se apruebe para su aplicación al CPEI.

Artículo 10. Comisión de servicios.

En todo lo concerniente a las Comisiones de Servicios se cumplirá lo establecido en la LFPEX 13/2015 y normativa relacionada aplicable. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de las secciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación que hayan suscrito el presente acuerdo”.

Artículo 11. Jornada laboral y descanso.

1. La jornada máxima de trabajo será la legalmente establecida para el personal de la Administración local. Corresponde al CPEI establecimiento de horarios de trabajo previo acuerdo con los agentes sociales.
2. Personal a turnos:
 - a) Este personal pertenecerá a alguna de las siguientes categorías profesionales. Mecánico Conductor Bombero, Cabo, Sargento, Oficial Emisorista, o Experto Emisorista.
 - b) Las guardas que realizarán serán un total de 65 de 12 + 12 resultado de detracer del total de horas anuales (2.735,5 horas) los siguientes conceptos:
 - 6 días de asuntos particulares.



- 22 días de vacaciones.
- 52 fines de semana.
- 12 festivos nacionales.
- 2 festivos locales.
- 48 horas por solapamientos horarios de los cambios de turno.
- 27 horas de reducción de jornada de festivos.

Todo lo anterior sin perjuicio de las vacaciones y asuntos particulares que correspondan por antigüedad a cada trabajador, así como aquellos otros días de asuntos particulares que por la Diputación puedan concederse a su personal.

En todo caso, a este personal se le aplicará la normativa del personal de la Diputación de Badajoz en cuanto Administración Local.

- c) La distribución de la jornada para este personal se realizara a través de cuadrantes anuales que serán confeccionados por los Jefes de parque o en su defecto la Gerencia, procurando lograr la mayor igualdad posible entre todo el personal, con una cadencia de 12 + 12 horas de trabajo y 96 horas de descanso.

Se prestará especial atención en la elaboración del cuadrante anual rotatorio, de forma que en cada periodo de 5 años no repita el mismo personal las fiestas navideñas, debiéndose entregar a cada funcionario el del siguiente año a comienzos de diciembre del año en curso.

- d) Todo el personal sometido a turnos podrá solicitar seis cambios de turno al mes con una antelación de un día natural, motivando las circunstancias y previa autorización del Jefe de Parque o en su defecto el superior jerárquico correspondiente.

Se entiende por cambio de turno una guardia completa de 12 horas, permitiéndose acumular dos turnos de 12 horas. La devolución de estos cambios de turno se tiene que efectuar en un periodo máximo de tres meses dejando un descanso mínimo entre guardias de 24 horas.

Así mismo, un trabajador no podrá estar más de 19 días sin acudir a su puesto de trabajo como consecuencia de la unión de cambios de turno, vacaciones y días de asuntos particulares.

- e) La jornada laboral con carácter general del personal sometido a turno será de 8 a 20 horas y de 20 a 8 horas del día siguiente, con los descansos reglamentariamente establecidos y que como mínimo debe de ser de 24 horas entre dos turnos consecutivos.



3. Personal no sometido a turno:

De conformidad con la normativa aplicable, la jornada de trabajo que corresponde hacer será la establecida para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La jornada será de treinta y siete horas y treinta minutos, sin perjuicio de las acciones formativas que pudieran complementar parte de la citada jornada; durante la jornada de trabajo el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de treinta minutos, que se computarán como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

La jornada laboral con carácter general será de 7,45 a 15,15 horas.

Artículo 12. Descanso semanal.

El personal no sometido a turnos al servicio del CPEI tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo cuando las necesidades del servicio lo demanden, en cuyo caso deberá descansarse, cuando sea posible, un fin de semana de cada dos, en todo caso.

El personal sometido a turnos se regirá por lo indicado en el artículo anterior.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN GENERAL DE RETRIBUCIONES

Artículo 13. Normas generales y comunes.

Los empleados públicos solo serán remunerados por el CPEI, o por otra Administración legalmente permitida, según los conceptos y las cuantías que se establecen en la normativa vigente sobre la materia, con las especificidades contenidas en este acuerdo.

El personal no podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en dicha normativa, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos dirección o inspección de obras, asesoría, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.

Las retribuciones percibidas por los funcionarios o interinos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 14. Complemento específico.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse conforme a criterios objetivos y previo el correspondiente proceso de negociación con la representación sindical.



2. La creación de un puesto de trabajo o la modificación del complemento específico asignado al mismo exigirá la incorporación al expediente del informe-propuesta de valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias objetivas que se determinen en el correspondiente proceso de negociación. Dicho informe-propuesta será sometido al conocimiento y, en su caso, proceso de negociación con la representación sindical con carácter previo a la adopción del acuerdo procedente por el Consejo de Administración.
3. En previsión de una adecuada clasificación profesional de los recursos humanos del Consorcio, que mediante una Ley futura establezca el paso de los trabajadores que actualmente están en el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 de los de titulación, que permita la reclasificación definitiva de las plazas y puestos de Conductor-Mecánico-Bombero y Cabo a través de los procedimientos de promoción que puedan determinarse, el CPEI procederá a la aplicación de un Complemento adicional anual de 2.134,04 euros a las categorías indicadas anteriormente complemento absorbible por mencionado cambio de Subgrupo, así como cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder por el mismo concepto, a excepción del incremento que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos General del Estado. Dicho Complemento adicional se sumará durante este periodo transitorio al Complemento Específico y será detráido del mismo de forma automática cuando se produzca el cambio de Subgrupo al que se ha hecho referencia, así como por cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder, a excepción de las modificaciones que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, no alterándose por tales conceptos el factor de valoración derivado del mismo de los puestos indicados.
4. Igualmente para los puestos de Sargento, Jefe de Parque, Oficial y Suboficial se establece un Complemento adicional de 353,84 euros anuales, en concepto de diferencia de nivel. Dicho Complemento adicional se sumará durante este periodo transitorio al Complemento Específico y será detráido del mismo de forma automática cuando se produzca cualquier cambio de nivel en el puesto o cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder, a excepción de las modificaciones que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
5. Asimismo en los puestos de Monitor Prevención de Incendios, Oficial Emisorista y Experto Emisorista, se establece un Complemento adicional de 1.565,88 euros anuales, en concepto de adecuación retributiva para futuros procesos de cambio de Grupo, Subgrupo, procedentes de promoción profesional previstos legalmente. Dicho Complemento adicional se sumará durante este periodo transitorio al Complemento Específico y será detráido del mismo de forma automática cuando se produzcan futuros procesos de cambio de Grupo o Subgrupo, procedentes de promoción profesional previstos legalmente, o cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder, a excepción de las modificaciones que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 15. Complemento Personal Transitorio.**

Los complementos personales transitorios que se reconozcan en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 50/84, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 16. Gratificaciones y Horas extraordinarias.

1. Se regirán por la normativa vigente aplicable al personal de la Administración Local de Extremadura.
2. La organización y racionalización del trabajo tenderán a restringir al máximo la prestación de servicios extraordinarios. A tales efectos, en el último trimestre de cada ejercicio el Consorcio elaborará un informe expresivo del número de servicios extraordinarios prestados durante los doce meses inmediatamente anteriores proponiendo las medidas correctoras que procedan. Dicho informe será sometido al conocimiento de la representación sindical firmantes del presente acuerdo.
3. La organización de los servicios públicos extraordinarios realizados por el personal del Consorcio serán regulados por ordenanza y de conocimiento de todo el personal del Parque de Bomberos.

Artículo 17. Indemnización especial.

1. Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al empleado público por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, negligencia o mala fe del empleado público que no se encuentren cubierto por algún sistema de aseguramiento.
2. La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde al Órgano competente de Recursos Humanos quien tramitará el correspondiente expediente y resolverá lo que proceda previa audiencia y vista del expediente por parte de la representación sindical.

CAPÍTULO IV

PERMISOS, VACACIONES Y SITUACIONES

Artículo 18. Vacaciones y permisos.

El régimen de permisos, licencias y vacaciones de los empleados públicos del CPEI se ajustará a la normativa vigente.



El personal no operativo del Consorcio disfrutará de los mismos permisos que el personal de la Diputación de Badajoz.

El personal operativo podrá disfrutar sus vacaciones en dos periodos al año: 16 días en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 16 de septiembre, ambos inclusive, y 15 días en el resto del año, conforme al plan de vacaciones que anualmente acordará el Jefe de Parque con toda la plantilla y con el visto bueno de la Gerencia. Asimismo tendrán los permisos que correspondan al resto del personal de la Diputación de Badajoz, teniendo en cuenta que cuando los permisos sean por días completos se hará la equivalencia en horas de los días que correspondan (7 horas 30 minutos por día de permiso). Cuando los permisos coincidan con días de descanso se aplicará el mismo régimen que al resto de trabajadores. Se incorporan al presente acuerdo como anexo I tabla comprensiva de la citada equivalencia.

Artículo 19. Situaciones administrativas.

1. Los funcionarios de carrera al servicio del CPEI, podrán hallarse en las situaciones administrativas que establezca la Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación y en las condiciones que en la misma se dispongan.
2. El personal laboral al servicio del CPEI, se regulará por la Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 20 Garantías.

Por el CPEI se designará a su cargo la defensa del funcionario que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo las costas y gastos que se deriven, siempre que de tales actuaciones pueda derivarse algún perjuicio para los intereses provinciales, y no sean incompatibles con éstos, y dejando a salvo, en todo caso, aquellos supuestos en que el Consorcio entienda que ha existido en la actuación del trabajador, culpa, dolo, negligencia o mala fe.

Artículo 21. Anticipos.

1. Se asigna un fondo de 300.000 € para anticipos, para todos los empleados del CPEI.
2. Se asigna otro fondo adicional de 20.000 €, destinado a anticipos para adquisición de vehículos de los empleados del CPEI, que en desempeño de su puesto de trabajo, en comisión de servicio ordenado por el Gerente, hubieran sufrido daños siendo declarados



siniestro total. A tal efecto será necesario la existencia de atestado de la Guardia Civil, u órgano competente, la correspondiente valoración pericial y que no haya existido dolo, o mala fe por parte del trabajador.

3. Los funcionarios de carrera e interinos, estos últimos con antigüedad de un año en CPEI o Diputación de Badajoz o personal laboral fijo del CPEI incluidos dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo podrán solicitar y obtener del Consorcio Provincial anticipo sin intereses de hasta 4.500 € y 3.000 € respectivamente, cuya amortización se efectuará en un periodo máximo de 48 mensualidades para los funcionarios y 24 para los interinos.
4. La valoración y estudio de las solicitudes que se formulen, se realizará por la Comisión de anticipos de la Diputación en la cual participará, para la valoración de las solicitudes del personal del CPEI, un representante del Consorcio y un representante de las organizaciones sindicales con representación en el mismo.

Artículo 22. Plan de Pensiones.

El CPEI se regirá por lo que se establezca para el personal de la Diputación de Badajoz.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 23. Características y cumplimiento de la formación.

1. El objetivo fundamental de la formación de los/as bomberos/as será el de fortalecer sus competencias de manera que contribuya a optimizar su profesionalización y desarrollar las habilidades y destrezas con el fin de alcanzar estándares de eficacia y eficiencia que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza de los/as propios/as trabajadores/as del CPEI en función de su visión, misión y valores institucionales y, por extensión, de la sociedad.
2. Para ello, las partes representadas consideran que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal del CPEI y la mejora de los servicios propios de éste. Asimismo, consideran que la coparticipación de todos los agentes administrativos y sociales en el desarrollo de la formación del personal al servicio del CPEI es la mejor garantía para una mayor eficacia en cuanto a sus resultados, para proporcionar a los ciudadanos unos servicios públicos de calidad, posibilitando su adaptación a los continuos cambios y adecuándolos a las nuevas demandas sociales y profesionales.
3. En consecuencia con ello, se deberá articular un sistema de formación para el/la empleado/a con el objetivo de impulsar y extender, entre la Administración y trabajado-



res/as, una formación que responda a sus necesidades y contribuya a su desarrollo profesional. Dicho sistema deberá responder a los siguientes fines y principios:

- a) Lograr una Administración más eficiente y eficaz para ofrecer a los ciudadanos unos servicios de calidad, posibilitando una adaptación permanente de su personal a la evolución de los contenidos y exigencias de los puestos de trabajo.
- b) Fomentar el desarrollo de competencias de los/as trabajadores/as del CPEI con el fin de contribuir al logro del cumplimiento de sus funciones que conllevan a su estabilidad, seguridad y confianza.
- c) Posibilitar la promoción profesional de los/as empleados/as del CPEI que evite su obsolescencia funcional y permita un mayor dinamismo de los recursos humanos a través de la cualificación, recualificación y reciclaje profesional.
- d) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación laboral y promoción personal.
- e) Impulsar el desarrollo de la carrera administrativa de los empleados públicos del CPEI.
- f) Incrementar el conocimiento en las tecnologías e informática para mejorar la atención a la ciudadanía.
- g) Promover la igualdad de género desarrollando acciones formativas encaminadas a romper los estereotipos que fomentan la persistencia de las diferencias entre hombres y mujeres, facilitando al/la trabajador/a ajustar su comportamiento al principio de igualdad, y en particular entre los empleados del CPEI, facilitando medidas que favorezcan la participación de trabajadores/as con especiales dificultades de acceso a la formación y a la cualificación profesional.
- h) Proporcionar a los/as trabajadores/as los conocimientos y las prácticas profesionales adaptadas a su labor y cometido profesional, de las exigencias derivadas de su puesto de trabajo y de aquellas otras que puedan devenir de la Administración para la mejora de la productividad laboral y redunde en el servicio a la ciudadanía.
- i) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como la experiencia laboral, sean objeto de acreditación. En el caso de que los servicios vinculados al CPEI no posean la capacidad para ello, velará para establecer los oportunos convenios con las instituciones con capacidad de emitir estas acreditaciones.
- j) Incorporar la evaluación del impacto a través de las iniciativas oportunas para generar las destrezas y competencias profesionales efectivas en los/as bomberos/as.
- k) Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.



4. La formación del personal operativo del CPEI tiene como objeto adecuar la formación profesional a la formación de referencia de este sector y que queda recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Para el personal operativo se trabajará en el diseño un itinerario formativo cuyos contenidos formativos se vincularán a los siguientes Certificados de Profesionalidad o, en su defecto, a las correspondientes Cualificaciones Profesionales:

- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0111) Extinción de incendios y salvamento (624/2013, de 2 de agosto), formación asociada 650 horas.
- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0211) Prevención de incendios y mantenimiento (RD 624/2013, de 2 de agosto), formación asociada 380 horas.
- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0411) Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (RD 624/2013, de 2 de agosto y corrección de erratas del RD 624/2013, BOE 15/04/2014), formación asociada 450 horas.
- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0511) Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (RD 624/2013, de 2 de agosto), formación asociada 600 horas.
- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0311) Gestión y coordinación en protección civil y emergencias (RD 1037/2011, de 15 de julio), formación asociada 620 horas.
- Certificado de Profesionalidad: (SEAD0511) Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (RD 624/2013, de 2 de agosto), formación asociada 600 horas.

Debiendo, la formación que se integra en dicha relación, componer un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que facilite el desarrollo de competencias, la mejora de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los/as empleados/as para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

El CPEI adopta el compromiso de disponer de los recursos económicos, materiales y personales para la efectiva implementación de las distintas iniciativas formativas que asegure la formación y cualificación profesional de su personal. En mesas de trabajo se determinará las acciones formativas que son de obligatorio curso y aquellas que quedan de elección libre por parte de estos profesionales.

5. La formación diseñada, programada e implementada por el CPEI será competencia de la Sección de Formación del Consorcio que contará con un presupuesto y personal suficiente para los cometidos que tiene asignados.



6. La formación de funcionarios en prácticas, se vinculará a lo recogido en los Certificados de Profesionalidad y/o Cualificaciones Profesionales publicados por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), de aquí se extraerá la formación asociada.

Dentro de los Planes y Programas de formación diseñados y dirigidos al personal del CPEI se deberá atender con prelación la formación en riesgos laborales. Por ello, la Administración se comprometerá a trabajar en el diseño de programas específicos de formación en riesgos laborales en armonía con la normativa vigente.

De la duración y los contenidos de dicha formación de PRL se informará al Comité de Seguridad y Salud del CPEI para su conocimiento, con el objeto de trabajar de manera coordinada en la determinación el número de horas y el contenido de la formación.

7. La formación de nuevo ingreso y la de funcionarios en prácticas pondrá su énfasis en la práctica con el fin de proporcionar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el/a empleado/a público/a.

A su vez, deberá garantizar una inducción institucional, es decir, instruirlo/a acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

8. La formación de los funcionarios en prácticas se impartirá en un horario que se ajuste a las necesidades del Consorcio en consonancia con el horario laboral de los participantes.

Artículo 24. Permisos relacionados con la formación.

1. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrá concederse permisos formativos en los siguientes supuestos:
 - a. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, dentro del ámbito de la Administración Pública, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que preste sus servicios el funcionario. Si el permiso se concediese por interés propio de la Administración, el funcionario tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.
 - b. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con un límite máximo de 40 horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito de la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que se ocupe o con la carrera profesional en la Administración, condicionado a las necesidades del servicio y con percepción de sus retribuciones cuando el permiso se concediera por interés de la Administración.
 - c. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con el límite máximo de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.



d. Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas, cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá permiso no retribuido por el tiempo estrictamente necesario para su realización.

Los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán disfrutar los permisos señalados en los precedentes apartados a), b) y c).

En todo caso, la formación proporcionada deberá tener en consideración la prevalencia del interés de la organización y su integración a la carrera administrativa.

2. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, destinados a mejorar la capacitación profesional o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 25. Medidas, requisitos y criterios para la promoción.

1. Medidas para la promoción: Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente convenio-Acuerdo, se acuerdan las siguientes medidas concretas:
 - De entre las plazas que integren las Ofertas de Empleo Público del CPEI se reservará por éste un número suficiente de plazas para promoción profesional interna, en función del número de candidatos potenciales y previa negociación con la Representación Sindical.
 - Los procesos de Promoción Profesional Interna podrán llevarse a cabo en Convocatorias independientes de las de ingreso cuando por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos así lo determine el Consorcio Provincial, previa negociación con la representación Sindical.
 - Los funcionarios que accedan a otras plazas por el sistema de promoción interna tendrán en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno o sistema, sin perjuicio del sistema de provisión de puestos que recoja la Relación de Puestos de Trabajo.
 - Podrá establecerse la exención de algunas de las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya exigidos para el acceso a la plaza de origen.
 - Los funcionarios que obtengan nueva plaza por el sistema de promoción interna conservarán el grado personal que hubieran consolidado en la plaza o puesto de trabajo de



procedencia. El tiempo de servicio prestado en dicha plaza o puesto de procedencia podrá ser de aplicación para la consolidación de un nuevo grado personal.

La promoción interna se articulará como se ha indicado a través de la Oferta de Empleo Público, o bien a través de un Plan General o Especial de Empleo del CPEI.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

Artículo 26. Actividades preventivas.

La realización de actividades preventivas aludidas en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se llevará a cabo a través del CPEI de Badajoz, sin perjuicio de cualquier otro sistema propio o ajeno que pueda acordarse.

De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención y Riesgos Laborales, en su artículo 19 sobre formación de los trabajadores, y en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Se elaborará un plan formativo anual que como mínimo será el contenido básico formativo de nivel básico a impartir a todos los trabajadores en materia preventiva; la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Dicho Plan se trasladará al Comité de seguridad y salud para su aprobación y seguimiento.

Artículo 27. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se establecerá de conformidad con la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha ley, así como las directivas europeas que sean de aplicación.

Artículo 28. Uniformes y utensilios de trabajo.

1. El CPEI establecerá la dotación de uniformidad y herramientas y utensilios laborales que necesiten los trabajadores para el desempeño de sus funciones previo conocimiento de la Junta de Personal y del Comité de Seguridad y Salud.
2. Ambas partes estarán obligadas al cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas aplicables respecto de la manipulación de equipos de



protección individual, equipos de trabajo o cualquier material facilitado por el Consorcio a sus trabajadores.

3. Se tenderá a la unificación de colores, formas y tipos de uniformidad sin perjuicio de las especificaciones técnicas que hayan de observarse en materia de prevención de riesgos laborales. Se procurará que la uniformidad externa se encuentre suficientemente identificada mediante los distintivos que se estimen convenientes.
4. El CPEI facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección individual adecuados a los trabajos que se realicen. La adquisición de los mismos deberán estar conformados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a la legislación vigente.
5. El procedimiento para el vestuario y epis del personal de nuevo ingreso y reposición de los ya existentes será el siguiente:

a) Uniformidad a entregar en las nuevas incorporaciones:

UNIDADES	TIPO MATERIAL
4	Camisetas de trabajo.
2	Pantalones de Parque.
1	Bolsa porta material.
1	Cinturón de nailón con escudo.
1	Mochila portamaterial.
1	Par de zapatos de estancia en el Parque.
1	Pares de guantes de parque (trabajo en parque).
1	Arnés personal + cuerda + mosquetones.
4	Pares de calcetines de trabajo.
1	Toalla de baño.
1	Parca intervención para condiciones climatológicas adversas.
1	Polo manga larga, abrigo invierno.
1	Par de botas intervención en fuegos estructurales.
1	Par de botas forestales.
1	Chaquetón de intervención.



1	Cubre pantalón de intervención.
1	Soto casco de doble capa. (verdugo) cat III.
1	Par de guantes de intervención.
1	Casco F1(Cubre cuello para fuegos y porta linterna).
1	Casco ligero F2 (rescates/incendio forestal con porta linterna).
1	Mono de intervención incendios forestales.
1	Par de guantes rescates accidentes circulación o técnicos.

b) Uniformidad a entregar cada año.

UNIDADES	TIPO MATERIAL
4	Camisetas de trabajo.
4	Pares de calcetines de trabajo.
1	Pantalón Parque.
1	Polo manga larga.

c) Uniformidad a entregar cada año impar (además del equipamiento de cada año).

UNIDADES	TIPO MATERIAL
1	Par de guantes de trabajo.
1	Par de zapatos de Parque.

Todo aquel material que lo requiera, estará sujeto a la norma vigente en seguridad y prevención para la prestación del servicio de extinción de incendios y salvamento.

d) Entrega por necesidad imperiosa fuera de los años que correspondan.

Se entrega o sustituye cualquier prenda fuera de los años previstos, cuando se encuentre visiblemente deteriorada según indica el fabricante o personal cualificado por la empresa suministradora, para lo que se necesitará la presentación de la prenda rota.

Todo el material que sea susceptible de caducar, cuando se caduque, como pueden ser cuerdas, etc.

Por extravío, sólo si es material necesario e imprescindible para la prestación del servicio (un EPI), justificando la razón de la pérdida.

**Artículo 29. Evaluación de riesgos.**

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, realizará la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, centros de trabajo, equipos de trabajo, practicas e intervenciones y sus correspondientes revisiones.

Previamente antes de su puesta en marcha de cualquier equipo de trabajo se realizará una evaluación de riesgos y informe del comité de seguridad y salud.

Artículo 30. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo y en todos vehículos operativos del CPEI habrá como mínimo un botiquín, debidamente provisto, y todos aquellos aspectos que recoge la Ley de prevención y riesgos, velando por ello el Comité de salud laboral.

Artículo 31. Protección de la salud.

1. El Consorcio provincial promoverá, para todos los trabajadores, la formación en primeros auxilios, y de prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestos en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales se garantizará una vigilancia de la salud periódica y específica en función de los riesgos inherentes a las actividades que desempeñen el personal del CPEI.

Se ofrecerá, anualmente, la posibilidad de pasar reconocimiento médico a todos los trabajadores, pudiendo optar, éstos, por someterse al mismo o no, salvo para aquellos que resulte obligatoria la vigilancia de la salud, de acuerdo a las excepciones prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los cuales, previo informe de los representantes de los trabajadores, deberán asistir a los citados reconocimientos.

La vigilancia de la salud se compondrá al menos de los siguientes aspectos:

- Reconocimiento medico.
- Recomendaciones médicas para una adecuada preparación y mantenimiento físico.
- Informes específicos para valorar posibles inadaptaciones al puesto de trabajo con determinación de las medidas a adoptar.

Para los riesgos inherentes al trabajo cuya naturaleza lo haga necesario, la vigilancia periódica del estado de salud, se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se establezcan.



2. Para el personal operativo del CPEI dicho reconocimiento médico anual, de acuerdo a los protocolos médicos de aplicación tendrá carácter obligatorio y limitado a la constatación de que el estado de salud del empleado le permite desempeñar sus funciones sin riesgos para sí o sus compañeros o terceras personas. Si el reconocimiento se produjera fuera del turno de guardia, el tiempo que conlleve dicho reconocimiento será compensado con horas libres.

Para la detección de patologías cardíacas que puedan suponer un peligro para la salud del trabajador o incluso causar la muerte súbita por la exposición al estrés o presión, en aquellos casos que así lo determina la evaluación, se realizará una prueba de esfuerzo de carácter voluntario salvo prescripción médica.

3. El personal de la plantilla operativa que por diferentes motivos ajenos a su voluntad no supere dichas pruebas, podrá ser destinado a ocupar otros puestos vacantes en la RPT del Consorcio, si los hubiera, siendo trasladado a cualquier dependencia del Consorcio y pasando a ser considerado dentro de la categoría de personal de apoyo técnico, ocupando el puesto de Mecánico Conductor Bombero Auxiliar, de conformidad con la legislación vigente y Reglamento de Régimen Interior del CPEI.

Artículo 32. Protección del Medio Ambiente.

1. Se promoverán actuaciones orientadas a minimizar el impacto ambiental de las actividades ligadas al Consorcio Provincial.
2. Se fomentará la utilización de papel reciclado, tantos en comunicaciones internas como externas, de modo que pueda ser un referente para otras administraciones y empresas.
3. Se dotarán a los centros de contenedores de papel, pilas, cartuchos de tinta, toners,...

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. Sanciones.

El personal del CPEI podrá ser sancionado por las autoridades administrativas correspondientes por las faltas cometidas en el ejercicio de sus cargos. El régimen disciplinario aplicable es el establecido en el Título X de la LFPEX 13/2015, el Reglamento de Régimen Interno del CPEI de 25 de julio de 2012, y el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, respecto de su tramitación, o normas que los sustituyan o modifiquen.

Disposición adicional primera.

El CPEI remitirá copia del presente acuerdo a todos los empleados públicos que actualmente presten servicio en el mismo, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

***Disposición adicional segunda. Cláusula de garantía de cumplimiento, arbitraje y paz social.***

El CPEI y los Sindicatos firmantes del presente acuerdo, expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos, en materia de interpretación de las cláusulas del Acuerdo, en defensa de los intereses de los ciudadanos, los funcionarios u empleados provinciales mediante las vías del dialogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

- a) Las discrepancias sobre interpretación del Acuerdo debida a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la Comisión Paritaria, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.
- b) Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión Paritaria, ésta, por acuerdo unánime de sus componentes y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a toda controversia sobre aplicación e interpretación del Acuerdo u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que pueda dar lugar a la convocatoria de una huelga.
- c) El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por uno o tres miembros. El nombramiento de cada uno de ellos corresponderá a cada una de las partes de entre expertos en materia de derecho laboral u administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte, en un plazo máximo de 15 días.

Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo de 20 días, prorrogable por otros 10 días más, si así lo solicitasen.

En todo el proceso de arbitraje la Corporación y los Sindicatos representativos en ella se remiten a lo contenido en la legislación vigente sobre arbitraje y mediación.

Los costes del arbitraje correrán a cargo de las partes, siendo objeto de negociación en cada caso, la forma y proporción de dicho coste a que hará frente cada parte.

- d) El CPEI y los sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los árbitros.

Disposición adicional tercera. Plan de Igualdad.

De conformidad con la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como con la disposición adicional séptima de la Ley 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público, el CPEI se compromete a elaborar y aplicar un plan de igualdad con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.



Dicho plan comprenderá un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación, que tenderá a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ambas partes convienen en la necesidad de que en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente acuerdo se constituya la Comisión de Igualdad.

Disposición adicional cuarta. Carrera Profesional.

La Carrera profesional de los trabajadores del CPEI estará vinculado a cualquier mejora que se produzca en la Carrera Profesional de los trabajadores de la Diputación de Badajoz, dicho acuerdo se alcanzó a la firma del Acuerdo de la Carrera Profesional del CPEI.

Disposición adicional quinta. Absentismo laboral.

Las partes firmantes se comprometen a efectuar un estudio interno sobre las causas, duración y otros factores del absentismo laboral, y la puesta en marcha de medidas para la reducción de mismo, comprometiéndose a elaborar un procedimiento interno negociado por la administración y los sindicatos firmantes del presente acuerdo.

Disposición adicional sexta. Cambios de turno de trabajo realizados por necesidades de servicio.

Los cambios de turno de trabajo realizados por necesidades del servicio a propuesta del Jefe de Parque o de la Dirección, serán siempre motivados y en el mismo número y condiciones que los cambios de turno acordados en el artículo 11 del presente acuerdo, deberán ser comunicados con una antelación mínima de 24 horas y no podrán significar un incremento del número de guardias mensuales que se hayan acordado en el presente convenio como resultado de dividir el número de guardias anuales entre once meses. Asimismo, tampoco podrá modificar al plan de vacaciones que en el primer trimestre de cada año se haya aprobado en cada Parque de Bomberos. Si la comunicación de estos cambios se produce con menos de 24 horas se compensarán con horas dobles y en ambos casos para la devolución del cambio se permitirá al trabajador elegir el día, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Como máximo, por necesidades del servicio, estará permitido dos cambios de turno por mes y trabajador operativo cuando estos cambios se produzcan en fines de semana o festivos nacionales.

Disposición adicional séptima. Estabilización del empleo.

Las partes firmantes se comprometen a realizar un estudio sobre la viabilidad de establecer una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los



términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

Disposición adicional octava. Protocolo de grandes catástrofes.

Se acuerda la necesidad de establecer un Protocolo de emergencia que cubra las situaciones que se indican en la presente disposición con el objetivo de contribuir en la estructura y en los procedimientos operativos del Plan territorial PLATERCAEX. Este Protocolo, desde el punto de vista de optimización de RRHH del CPEI es una sustancial mejora en la prestación del Servicio que garantizaría una amplia respuesta en caso de activación del Nivel 2 de emergencia del PLATERCAEX, en una provincia tan extensa como la nuestra.

Una vez activado el Protocolo, la escala operativa (Oficial de siniestro, Suboficial, Sargento, Jefe de Parque, Cabo, Mecánico-Conductor-Bombero, Oficial Emisorista y Experto Emisorista), realizará una guardia al año a partir de enero del año 2019 y dos guardias a partir de enero del 2020. En todo caso, se respetarán los periodos de descanso establecidos, no pudiendo interferir en los periodos vacacionales y días de permisos retribuidos.

Para el buen funcionamiento del Protocolo, se determina un turno de llamamientos para la distribución equitativa en la atención de las emergencias, en relación con el número de guardias. Dicha lista de llamamiento llevará el orden por apellidos de los inscritos, y se iniciará por orden alfabético por la letra publicada en el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma vigente a uno de enero del año que corresponda.

Al activarse el Protocolo se llamará al personal por el turno que corresponda. Si se produjeran tres llamamientos sin ser atendidos y/o sin justificar, en siniestros distintos, en un año natural, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas.

Teniendo en cuenta las nuevas situaciones de colaboración con territorios limítrofes, a partir del 2018 es necesario revisar determinados factores de valoración del Complemento Específico de los funcionarios de la operativa del colectivo, en concreto los que se indican:

OFICIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS, RESCATE Y SALVAMENTO:

1. Responsabilidad (D):

Como máximo responsable del operativo del CPEI incrementa la responsabilidad del Oficial que deberá activar el Protocolo y desde el año 2018 impulsar su formalización así como el de asistir a aquellos siniestros en los que por su mayor entidad necesita de una coordina-



ción de medios y toma de decisiones desde el puesto de mando como máximo responsable del Grupo de Intervención, además de aquellos siniestros que se puedan derivar de la colaboración con territorios limítrofes.

Le corresponderá igualmente el estudio, evaluación y análisis de resultados tras la activación del operativo, proponiendo las medidas de mejora pertinentes.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos) al 5 (Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos: Gestión de servicios).

2. Penosidad (H).

El desplazamiento, la asistencia y la dirección de siniestros en una situación de emergencia de mayor envergadura que son en las que el Oficial interviene según el Protocolo, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que implican que su penosidad sea más elevada ya que debe personarse en la zona del siniestro y coordinar in situ las tareas de emergencia.

Repercusión: Subida del nivel 2 (Condiciones de trabajo incómodas: Puestos de actividad normal con eventuales situaciones incómodas de trabajo. Realización de actividades incómodas ajenas a las habituales (conducción de vehículos)) al 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo).

3. Peligrosidad (I):

Al tratarse de actuaciones en situación de máximo riesgo las que se pretende cubrir con este Protocolo, entendemos que la penosidad y peligrosidad de las mismas es extrema, personándose en la zona del siniestro.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave: puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable: Jefes de Parque, Oficiales y Sub-oficiales) al 5 (Condiciones de máxima frecuencia de riesgo grave: ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad o bomberos: Sargentos, Cabos, Conductores-mecánicos-bomberos).

Supone incrementar el CE del puesto de 1.720 puntos a 1.875 puntos.

SUBOFICIAL:

1. Responsabilidad (D):

Igual que el anterior, el Suboficial participará activamente en la activación del Protocolo puesto que, en ausencia del Oficial, será él quien deba sustituirle en la toma de decisiones



operativas sobre los recursos movilizados y que necesita de una coordinación de medios y tomas de decisiones superior desde el puesto de mando como máximo responsable del Grupo de Intervención.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos) al 5 (Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos: Gestión de servicios).

2. Penosidad (H).

El desplazamiento, la asistencia y la dirección de siniestros en una situación de emergencia de mayor envergadura que son en las que el Suboficial intervenga según el Protocolo, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que implican que su penosidad sea más elevada. Se personará cuando así sea requerido a la zona del siniestro.

Repercusión: Subida del nivel 2 (Condiciones de trabajo incómodas: Puestos de actividad normal con eventuales situaciones incómodas de trabajo. Realización de actividades incómodas ajenas a las habituales (conducción de vehículos) al 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo).

3. Peligrosidad (I):

Al tratarse de actuaciones en situación de máximo riesgo las que se pretende cubrir con este Protocolo, entendemos que la penosidad y peligrosidad de las mismas es extrema, personándose cuando sea requerido en la zona del siniestro.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave: puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable: Jefes de Parque, Oficiales y Sub-oficiales) al 5 (Condiciones de máxima frecuencia de riesgo grave: ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad o bomberos: Sargentos, Cabos, Conductores-mecánicos-bomberos).

Supone incrementar el CE del puesto de 1.645 puntos a 1.800 puntos.

JEFE DE PARQUE:

Se propone la misma revisión como últimos eslabones de la cadena de mandos del CPEI.

1. Responsabilidad (D):

Como responsable del parque de bomberos, la gestión de tareas administrativas y la asistencia a siniestros según el Protocolo incrementa la responsabilidad del Jefe de Parque.

La implementación desde el CPEI de nuevas herramientas de gestión administrativa suponen el incremento de responsabilidad del los Jefes de Parque.



Repercusión: Subida del nivel 4 (Con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos) al 5 (Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos: Gestión de servicios).

2. Penosidad (H).

El desplazamiento, la asistencia y la dirección de siniestros por parte del Jefe de Parque, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que implican que su penosidad sea más elevada.

Repercusión: Subida del 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo) al 4 (Condiciones penosas no necesariamente habituales: puestos de actividad ocasional en malas condiciones climatológicas, de ruido, suciedad, olores, etc.).

3. Peligrosidad (I):

Al tratarse de actuaciones en situación de máximo riesgo las que se pretenden cubrir con este Protocolo, entendemos que la penosidad y peligrosidad de las mismas es extrema, acudiendo a la zona del siniestro cuando se active el Protocolo.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave: puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable: Jefes de Parque, Oficiales y Sub-oficiales) al 5 (Condiciones de máxima frecuencia de riesgo grave: ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad o bomberos: sargentos, cabos, conductores-mecánicos-bomberos).

Supone incrementar el CE del puesto de 1.520 puntos a 1.675 puntos.

SARGENTO:

Se propone la misma revisión como últimos eslabones de la cadena de mandos del CPEI.

1. Especialización (B).

La implementación del Protocolo exige un incremento de tareas en la coordinación de medios en la asistencia a intervenciones así como la realización de partes e informes posteriores relacionados con la propia emergencia, que hacen aconsejable una subida en este factor.

Repercusión: Subida del 5 (Especialización alta: habilitaciones medias. Especialización media. Puestos que requieran especialización en materias de situaciones de riesgo) al 6 (especialización muy alta: habilitados superiores. Especialización superior. Gestión. Puestos que requieran especialización en materias muy específicas o sectores de riesgo).



2. Responsabilidad (D):

Igual que en el caso del Oficial y el Suboficial, participará activamente en la activación del Protocolo puesto que, en ausencia de ambos, será él quien lleve a cabo la toma de decisiones operativas sobre los recursos movilizados y que necesita de una coordinación de medios y toma de decisiones superior desde el puesto de mando como máximo responsable del Grupo de Intervención.

Repercusión: Subida del nivel 4 (Con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos) al 5 (Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos: Gestión de servicios).

3. Penosidad (H).

El desplazamiento, la asistencia y la dirección de siniestros por parte del Sargento tal y como marca el Protocolo, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que impliquen que su penosidad sea más elevada.

Repercusión: Subida del 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo) al 5 (Condiciones penosas habituales: puesto de actividad ordinaria en malas condiciones ambientales derivadas de la climatología u otros factores ocasionales. Realización de actividades penosas complementarias de las habituales).

Supone incrementar el CE del puesto de 1.625 puntos a 1.800 puntos.

CABO-BOMBERO:

Se propone la revisión de 4 factores del Complemento Específico:

1. Especialización (B):

Se propone la revisión de este factor teniendo en cuenta que en caso de activar el Protocolo el personal que tenga la categoría de Cabo coordinara la alerta y llevará a cabo informes de actuación más detallados que exigen una mejora en este factor.

Repercusión: Subida del 3 (Especialización moderada: Ofimática avanzada. Cursos avanzados de especialización) al 4 (Especialización moderada alta: conocimiento de idiomas. Buenos conocimientos informáticos prácticos. Especialización complementaria).

2. Repercusión en los resultados y presupuesto (E):

La presente propuesta repercute sin duda para reducir los gastos de personal ante situaciones catastróficas como las que planteamos puesto que garantizamos atender a estos siniestros extremos con personal cualificado y que ya está remunerado a través del presente Protocolo.



Repercusión: Subida del 3 (Moderada repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control alto y puestos de estructura de nivel medio-bajo) al 4 (media repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio).

3. Penosidad (H).

El desplazamiento, la asistencia y la dirección de siniestros por parte del Cabo-Bombero, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que implican que su penosidad sea más elevada.

Repercusión: Subida del 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo) al 5 (Condiciones penosas habituales: puesto de actividad ordinaria en malas condiciones ambientales derivadas de la climatología u otros factores ocasionales. Realización de actividades penosas complementarias de las habituales).

4. Esfuerzo físico (G).

Al tratarse de actuaciones en situación de máximo riesgo las que se pretende cubrir con este Protocolo, entendemos que este esfuerzo es mayor.

Repercusión: Subida del 3 (Esfuerzos físicos importantes o posturas normalmente forzadas: puestos de actividad manual, con importantes esfuerzos de torsión, presión, tracción, etc) al 4 (Esfuerzos físicos muy importantes con posturas permanentemente forzadas: puestos de carga/descarga, o de actividades físicas de gran esfuerzo).

Supone incrementar el CE del puesto de 1.125 puntos a 1.300 puntos.

CONDUCTOR MECÁNICO BOMBERO:

Se propone la revisión de 3 factores del Complemento Específico:

1. Repercusión en los resultados y presupuesto (E).

La presente propuesta repercute sin duda para reducir los gastos de personal ante situaciones catastróficas como las que planteamos puesto que garantizamos atender a estos siniestros extremos con personal cualificado y que ya está remunerado a través del presente protocolo.

Repercusión: Subida del 2 (Cierta repercusión en resultados globales de la organización: puestos de ejecución con normas y control medio, etc. Puestos básicos con o sin formación específica que operan con cierta autonomía) al 4 (Media repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio).



2. Esfuerzo físico (G).

Al tratarse de actuaciones en situación de máximo riesgo las que se pretende cubrir con este Protocolo, entendemos que este esfuerzo es mayor.

Repercusión: Subida del 3 (Esfuerzos físicos importantes o posturas normalmente forzadas: puestos de actividad manual, con importantes esfuerzos de torsión, presión, tracción, etc) al 4 (Esfuerzos físicos muy importantes con posturas permanentemente forzadas: puestos de carga/descarga, o de actividades físicas de gran esfuerzo).

3. Penosidad (H).

La activación del Protocolo de Grandes Catástrofes supone por si mismo el reconocimiento de criterios de penosidad extrema para mecánico-conductor-bombero, le expone a riesgos implícitos y situaciones molestas que implican que su penosidad sea más elevada.

Repercusión: Subida del 3 (Condiciones muy incómodas o levemente penosas: Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo) al 5 (Condiciones penosas habituales: puesto de actividad ordinaria en malas condiciones ambientales derivadas de la climatología u otros factores ocasionales. Realización de actividades penosas complementarias de las habituales).

Supone incrementar el CE del puesto de 975 puntos a 1.150 puntos.

OFICIAL EMISORISTA:

1. Responsabilidad (D):

Con la implementación del Sistema SOS-Emergencias en la Central de Bomberos para la gestión de recursos desde la Central con el Protocolo, se ven ampliadas la toma de decisiones de movilización en caso de emergencias y la coordinación por parte del Oficial Emisorista bajo la supervisión de un mando directo (Sargento, Suboficial o/u Oficial).

Repercusión: Subida del 2 (Con responsabilidades bajas sobre el personal, bienes y procesos: vigila o controla personal o bienes bajo la supervisión de órganos superiores) al nivel 4 (con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos).

2. Repercusión en los resultados y presupuesto (E).

Aumenta la propuesta en este factor debido a que el aumento de tareas a la que el Oficial Emisorista está expuesto con el Sistema SOS Emergencias en la Central, implica un aumento también en la repercusión en los resultados y presupuestos optimizando recursos tanto personales como materiales que supongan una mejora en la atención a la ciudadanía.



Repercusión: Subida del 3 (Moderada repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control alto y puestos de estructura de nivel medio-bajo) al 4 (Media repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio).

3. Esfuerzo intelectual (F).

Se propone la revisión de este factor al alza teniendo en cuenta que en caso de activar el Protocolo, el Oficial Emisorista desde la Central tendrá que desempeñar la coordinación de más medios y llevará a cabo el registro de información con el sistema SOS Emergencias que implica mayor conocimientos informáticos y esfuerzo intelectual.

Repercusión: Subida del 3 (Significativo esfuerzo intelectual; puestos cuya actividad es fundamentalmente intelectual, con procedimientos no normalizados, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad) al 4 (Importante esfuerzo intelectual: puestos profesionales de informes, coordinación o mando, cuya misión habitual es dar solución a problemas más complejos).

Supone incrementar el CE del puesto de 700 puntos a 800 puntos.

EXPERTO EMISORISTA:

Con la implementación del Sistema SOS-Emergencias en la Central de Bomberos para la gestión de recursos desde la Central con el Protocolo, se ven ampliadas la toma de decisiones de movilización en caso de emergencias y la coordinación por parte del Experto Emisorista bajo la supervisión de un mando directo (Sargento, Suboficial o/u Oficial).

1. Responsabilidad (D):

Repercusión: Subida del 2 (Con responsabilidades bajas sobre el personal, bienes y procesos: vigila o controla personal o bienes bajo la supervisión de órganos superiores) al nivel 4 (Con altas responsabilidades sobre personas y bienes: controla, vigila y dirige personas, bienes y procesos)

2. Repercusión en los resultados y presupuesto (E).

Aumenta la propuesta en este factor debido a que el aumento de tareas a la que el Experto Emisorista está expuesto con el Sistema SOS Emergencias en la Central, implica un aumento también en la repercusión en los resultados y presupuestos, optimizando recursos tanto personales como materiales que supongan una mejora en la atención a la ciudadanía.

Repercusión: Subida del 3 (Moderada repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control alto y puestos de



estructura de nivel medio-bajo) al 4 (Media repercusión en resultados globales de la organización: puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio).

3. Esfuerzo intelectual (F).

Se propone la revisión de este factor al alza teniendo en cuenta que en caso de activar el Protocolo, el Experto Emisorista desde la Central tendrá que desempeñar la coordinación de medios y llevará a cabo el registro de información con el sistema SOS Emergencias que implica mayor conocimientos informáticos y esfuerzo intelectual.

Repercusión: Subida del 3 (Significativo esfuerzo intelectual; puestos cuya actividad es fundamentalmente intelectual, con procedimientos no normalizados, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad) al 4 (Importante esfuerzo intelectual: puestos profesionales de informes, coordinación o mando, cuya misión habitual es dar solución a problemas más complejos).

Supone incrementar el CE del puesto de 625 puntos a 725 puntos.

Los factores de valoración indicados integrarán el complemento específico de cada uno de los puestos analizados, resultando la valoración que se adjunta como anexo II, aplicándose el valor del punto del personal de la Diputación. La citada puntuación no experimentará variación durante los años de vigencia del Acuerdo, sin perjuicio de la modificación del valor del punto que pudiera realizarse para el personal de la Diputación, la cual le será de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ejercicio 2019 se retribuirá en concepto de gratificación (productividad) por un importe de 100 euros al mes, por su inclusión en la lista de llamamientos, para la realización de una guardia al año en caso de la activación del Nivel 2 de emergencia del PLATERCAEX; por su parte, en el ejercicio 2020 se retribuirá en concepto de gratificación (productividad) por un importe de 200 euros al mes, por su inclusión en la lista de llamamientos, para la realización de dos guardias al año en caso de la activación del Nivel 2 de emergencia del PLATERCAEX.

En el cuadro anexo III se cuantifica económicamente la modificación de los Complementos Específicos y las productividades antes definidas.

No obstante, dichas gratificaciones deberán ser procedimentadas y recogidas durante el ejercicio 2018 en el Protocolo de Productividad para su aprobación por los órganos competentes.

Las productividades/gratificaciones referidas en esta disposición adicional, correspondientes a las anualidades 2019 y 2020, se implementarán en el Complemento Específico en la medida en que la legislación presupuestaria lo permita, mediante la revisión de las funciones de los distintos puestos.

La entrada en vigor de esta disposición adicional y por ende el Protocolo, requiere la aprobación unánime por la Administración y la totalidad de las secciones sindicales con representación en el CPEI.

***Disposición transitoria primera.***

La asistencia a preventivos de menos de 3 horas: la dotación de guardia asistirá a preventivos de duración inferior a 3 horas siempre que no suponga una merma en el tiempo de respuesta y la calidad del servicio de la dotación de guardia, quedando exceptuados de la aplicación de esta disposición, que la deberá hacer personal fuera de servicio obteniendo una gratificación conforme a horas extraordinarias, las de más de tres horas.

Disposición transitoria segunda. Promoción interna en el Puesto de Trabajo del Subgrupo C2 al C1 y del Subgrupo C1 al Grupo B.

Según se establece en el la disposición adicional novena de la Ley 13/2015, de 13 de abril, de Función Pública de Extremadura, se acuerda convocar pruebas de promoción interna en el propio puesto de trabajo para el acceso al subgrupo C1 desde el subgrupo C2 y al grupo B desde el subgrupo C1, previa reclasificación de los puestos afectados mediante la modificación de las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

En las pruebas selectivas podrán participar los funcionarios que ocupen con carácter definitivo los puestos de trabajo afectados por la reclasificación y que cumplan los requisitos generales previstos en el artículo 89.

Previamente a la promoción interna en el puesto de trabajo del subgrupo C2 al C1, los funcionarios que no disponga de la titulación y no tengan diez años de antigüedad, desde el Servicio de Formación se les facilitará el curso para poder presentarse a la promoción interna en el puesto de trabajo.

La Administración y los sindicatos acuerdan que lo dispuesto en la presente disposición transitoria se lleve a efecto como máximo durante la vigencia del presente acuerdo”.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones, reglamentos o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, continua vigente el anexo III “Derechos Sindicales en el Consorcio para la prestación del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios en la Provincia de Badajoz” del Acuerdo suscrito por el CPEI y la representación sindical y ratificados por el Consejo de Administración del CPEI en fecha veintisiete de junio de dos mil ocho, en tanto no contradiga el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Disposición final.

El presente acuerdo deberá publicarse tras su firma y aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Diario Oficial de Extremadura.



Badajoz, 4 de julio de 2018.

En representación del CPEI:

El Presidente,
El Vicepresidente del C.P.E.I. y
Diputado Delegado del S.P.E.I.
PD, Decreto 20/07/15 (BOP:23/07/15),

FDO.: JOSÉ LUIS MARÍN BARRERO

Representación Sindical:

FSP-UGT

FDO.: GUSTAVO VIEJO
MEDINO

CSI-F

FDO.: ÁLVARO GUZMÁN
DÍAZ

SIP

FDO.: JUAN LUIS AGUDO
TORRES

CCOO

FDO.: CARLOS M. CHAMIZO
MORENO

USO

FDO.: ANTONIO ESTEBAN
ORTÍZ



ANEXO I

ENFERMEDAD GRAVE Y FALLECIMIENTO

	PERSONAL NO SOMETIDO A TURNOS	PERSONAL A TURNO	DESFASE
ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR*	PERSONAL NO SOMETIDO A TURNOS Art. 13.1 b) Decreto 149/2013 De 1º grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: - En la misma localidad: 3 días hábiles = 22,5 horas - En distinta localidad: 5 días hábiles = 37,5 horas De 2º grado de consanguinidad o afinidad: - En la misma localidad: 2 días hábiles = 15 horas - En distinta localidad: 4 días hábiles = 30 horas	De 1º grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: - En la misma localidad = 2 guardias de 12 horas - En distinta localidad = 3 guardias de 12 horas De 2º grado de consanguinidad o afinidad: - En la misma localidad = 1 guardias de 12 horas - En distinta localidad = 3 guardias de 12 horas	+ 1,5 horas - 1,5 horas - 3 horas + 6 horas
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS DE PARIENTES Requisitos: - No exista hospitalización y se prescriba reposo domiciliario. - Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho.	Art. 13.1 b) Decreto 149/2013 - En la misma localidad: 2 días hábiles = 15 horas - En distinta localidad: 4 días hábiles = 30 horas	- En la misma localidad = 1 guardias de 12 horas - En distinta localidad = 2 guardias de 12 horas	- 3 horas - 6 horas
FALLECIMIENTO DE FAMILIAR - Desde el fallecimiento o el día siguiente - Localidad = residencia del funcionario	Art. 13.1 b) Decreto 149/2013 De 1º grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: - En la misma localidad: 3 días hábiles = 22,5 horas - En distinta localidad: 5 días hábiles = 37,5 horas De 2º grado de consanguinidad o afinidad: - En la misma localidad: 2 días hábiles = 15 horas - En distinta localidad: 4 días hábiles = 30 horas De 3º grado de consanguinidad: 1 día natural = 7,5 horas -1 día = 7,5 horas	De 1º grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho: - En la misma localidad = 2 guardias de 12 horas - En distinta localidad = 3 guardias de 12 horas De 2º grado de consanguinidad o afinidad: - En la misma localidad = 1 guardias de 12 horas - En distinta localidad = 3 guardias de 12 horas De 3º grado de consanguinidad = 1 guard. de 12 h. -1 guardias de 12 horas	+ 1,5 horas - 1,5 horas - 3 horas + 6 horas + 4,5 horas + 4,5 horas
CAMBIO DE DOMICILIO ASISTENCIA A EXÁMENES Y a PRUEBAS SELECTIVAS en la propia Administración.	Art. 13.1 e) Decreto 149/2013 - El día de celebración = 7,5 horas	- El día de celebración = 1 guardias de 12 horas	+ 4,5 horas
PARENTESCO: Consanguinidad: 1º grado (hijos y padres); 2º grado (abuelos, hermanos y nietos); 3º grado (tíos, sobrinos). Afinidad: Todos los consanguíneos del cónyuge en el mismo grado establecido para éste (padres políticos, tío carnal... del trabajador), así como los cónyuges de los consanguíneos del interesado (cónyuges de los hijos, cónyuge de los tíos carnales...).			

NOTAS: En la totalidad de estos permisos hay un saldo favorable de 10,5 horas a favor del personal a turnos.

Cuando los ingresos por enfermedad grave de un familiar coinciden con periodos de descanso (4 días entre guardia y guardia) no se disfrutan.



ANEXO II

CUADRO DE VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Denominación del Puesto	Nº Ptos RPT	F/L	Nivel CD	2018 Valor del punto: 9,0524 (9,4337 para AP)											CE NO VALORADO (CPT incluido en CE)	CE RPT			
				A- Titulación	B- Experiencia	C- Experiencia	D- Responsabilidad	E- Repercusión en Resultados y Presup	F- Esfuerzo Intelectual	G- Esfuerzo Físico	H- Penosidad	I- Peligrosidad	J- Jornada	K- Dedicación			PTOS	CE VALORADO €/año 12 meses	
OF. EXTINCIÓN INCENDIOS, RESCATE Y SALVAMENTO	1	F	20	4	6	3	5	6	4	4	1	3	5	7	8	1875	16.973,25 €	353,90	17.327,15
SUBOFICIAL CPEI	2	F	20	3	6	3	5	6	4	4	1	3	5	7	8	1800	16.294,32€	353,86	16.648,18
J. PARQUE	1	F	20	3	5	3	5	6	3	3	3	4	5	7	7	1675	15.162,77 €	353,84	15.516,61
SARGENTO	5	F	20	3	6	3	5	6	3	3	3	5	8	7	1800	16.294,32 €	-	-	
CABO BOMBERO	5	F	17	2	4	3	3	4	2	4	4	5	8	6	1300	11.768,12 €	2.134,05	13.902,17	
CONDUCTOR MEC. BOMBERO	4	F	16	2	2	3	2	4	2	4	4	5	8	4	1150	10.410,26 €	2.134,04	12.544,30	
OFICIAL EMISORISTA	5	F	16	2	2	2	4	4	4	4	1	2	8	4	800	7.241,92 €	1.565,88	8.807,80	
EXPERTO EMISORISTA	1	F	13	1	2	2	4	4	4	4	1	2	8	4	725	6.839,43 €	1.799,38	8.638,81	

**ANEXO III****COSTE ECONÓMICO**

Denominación del Puesto	Dotación	COMPLEM. ESPECIFICO €/mes	2018		
			CE €/14 meses	Guardias	S. SOCIAL
OF. EXTINCION INCENDIOS, RESCATE Y SALVAMENTO	1	116,93	1.637,02	0,00	545,67
SUBOFICIAL CPEI	2	116,93	3.274,04	0,00	1.091,35
J. PARQUE	15	116,93	24.555,30	0,00	8.185,10
SARGENTO	10	132,01	18.481,40	0,00	6.160,47
CABO BOMBERO	76	132,01	140.458,64	0,00	46.819,55
CONDUCTOR MEC. BOMBERO	200	132,01	369.628,00	0,00	123.209,33
OFICIAL EMISORISTA	5	75,44	5.280,80	0,00	1.760,27
EXPERTO EMISORISTA	1	75,44	1.056,16	0,00	352,05
Total incremento año 2018.....			752.495,15		



2019		
CE	1 Guardias €/12 meses	S. SOCIAL
1.637,02	1.200,00	945,67
3.274,04	2.400,00	1.891,35
24.555,30	18.000,00	14.185,10
18.481,40	12.000,00	10.160,47
140.458,64	91.200,00	77.219,55
369.628,00	240.000,00	203.209,33
5.280,80	6.000,00	3.760,27
1.056,16	1.200,00	752,05
		1.248.495,15

Total incremento año 2019.....



2020		
CE	2 Guardias €/12 meses	S. SOCIAL
1.637,02	2.400,00	1.345,67
3.274,04	4.800,00	2.691,35
24.555,30	36.000,00	20.185,10
18.481,40	24.000,00	14.160,47
140.458,64	182.400,00	107.619,55
369.628,00	480.000,00	283.209,33
5.280,80	12.000,00	5.760,27
1.056,16	2.400,00	1.152,05
Total incremento año 2020.....		1.744.495,15

• • •

