

favorezcan el paso a la etapa de Transición a la Vida Adulta.

Para los Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta, el referente curricular será el publicado en la Resolución de 20 de mayo de 1999, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se propone un modelo de programas de formación para la transición a la vida adulta, con el fin de orientar la respuesta educativa dirigida al alumnado con necesidades educativas especiales, escolarizado en centros de educación especial en la etapa post-obligatoria. (B.O.E. 3-6-1999)

Cuarto.- Las áreas que se cursarán en la etapa de Educación Infantil serán las propias de esta etapa con las adaptaciones curriculares precisas:

1. El conocimiento y control de su propio cuerpo y la autonomía personal
2. La convivencia con los demás y el descubrimiento del entorno
3. El desarrollo del lenguaje y de las habilidades comunicativas
4. La representación numérica
5. La expresión artística y la creatividad

Las áreas que se cursarán en Educación Primaria serán las propias de este nivel, a excepción de la Lengua Extranjera, y en los centros de educación especial se denominarán:

1. Ciencias, Geografía e Historia (Conocimiento de sí mismo y del medio)
2. Educación Artística
3. Educación Física
4. Lengua Castellana (Fundamentalmente contenidos de comunicación)
5. Matemáticas
6. Sociedad, Cultura y Religión

En el desarrollo del currículo de la Enseñanza Básica deben estar presentes los valores que sustentan la educación para la salud y educación vial, la educación moral y cívica y la educación para la paz, así como otros contenidos transversales de relevancia social.

Asimismo, la educación intercultural estará presente en la Enseñanza Básica como factor de integración que asegure la formación de los alumnos en el respeto a la diferencia.

Se trabajarán todos aquellos contenidos que permitan el desarrollo y la consolidación de la autonomía personal y social del alumno.

El desarrollo curricular deberá favorecer la aplicación de conceptos, técnicas y estrategias metodológicas (estimulación basal, psicomotricidad, etc...) para aquellos alumnos que, por sus condiciones de discapacidad, requieran adaptaciones muy significativas del currículo.

Los ámbitos de experiencia de los programas de formación para la transición a la vida adulta serán:

1. Autonomía personal en la vida diaria
2. Integración social y comunitaria
3. Orientación y formación laboral

Quinto.- La Administración educativa establecerá en regulaciones posteriores, el currículo de las distintas etapas de los centros de educación especial, sin perjuicio de que los centros efectúen las revisiones pertinentes de sus proyectos curriculares.

Sexto.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el Consejero de Educación y Cultura en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero; o bien formularse, directamente, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 a) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa

Disposición final

Primera.- Se faculta al Director General de Enseñanzas Escolares a adoptar los acuerdos y dictar las resoluciones que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Orden.

Murcia, 25 de septiembre de 2003.—El Consejero de Educación y Cultura, **Juan Ramón Medina Precioso**.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

10906 Convenio colectivo de trabajo para Foresma, S.A. Expediente 31/03.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Foresma, S.A. (código de convenio número 3002712) de ámbito empresa, suscrito por la comisión Negociadora del mismo, con fecha 22-05-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12-08-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia»

Murcia, 23 de septiembre de 2003.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

ACUERDO LABORAL DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE FORESMA, S.A. ADSCRITO AL SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y OTRAS ACTUACIONES DE EMERGENCIA EN LA REGIÓN DE MURCIA

Preámbulo

Las partes firmantes del presente Acuerdo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo.

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Acuerdo será de obligado cumplimiento en las actividades de prevención y extinción de incendios forestales vinculadas al Servicio de Emergencias de la Consejería de Presidencia de la Región de Murcia y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias de cualquier tipo, FORESMA S.A. deba realizar en dicha Comunidad y especialmente en su medio rural.

Artículo 2.-Ámbito personal

El contenido del presente Acuerdo será de aplicación a los trabajadores de FORESMA S.A. que, bajo relación jurídico-laboral, realicen las actividades señaladas en el artículo anterior.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Acuerdo el personal de FORESMA S.A., dedicado a otras tareas forestales diferentes a las propias del Servicio de Emergencias de la citada Consejería de Presidencia de la Región de Murcia, o a las mismas en otro ámbito territorial, así como aquel otro cuyas relaciones laborales vengan reguladas por otros Convenios.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Acuerdo es de exclusiva aplicación al ámbito territorial de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día de su firma, continuando su vigencia hasta la finalización del contrato actual o, en caso de ser FORESMA adjudicataria del Servicio en 2004, hasta la finalización

del contrato firmado en su caso y las posibles prórrogas que puedan ser suscritas con la Administración. Los efectos económicos del presente acuerdo se retrotraerán al día 1 de enero de 2003.

El contenido del Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, una vez finalizado el periodo de vigencia establecido en el párrafo anterior.

En caso de producirse una denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia y hasta tanto no se pacte otro Acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente en todo su contenido normativo incluso en el supuesto de que se adjudique un nuevo contrato.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este Acuerdo laboral serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarasen nula alguna de las partes contenidas en el presente Acuerdo, ésta quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser considerado su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Comisión de Seguimiento.

En estos supuestos, las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar el problema planteado. Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del Acuerdo en su totalidad.

Artículo 6.- Organización del servicio

Para el desarrollo de las actuaciones contempladas en el artículo 1, los trabajadores adscritos al presente Acuerdo quedarán integrados en unidades operativas denominadas "Brigadas".

La composición de estas Brigadas, el ámbito territorial de cada una, así como su período de funcionamiento, serán los que figuren en el Pliego de Condiciones Técnicas del contrato suscrito con la Región de Murcia para la prestación del Servicio en cada campaña.

Las categorías profesionales de los miembros de las Brigadas quedan recogidas en el Anexo n.º 1 del presente Acuerdo, con expresión de las funciones correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 7.- Estabilidad en el empleo

Todos los trabajadores de FORESMA S.A. que hubiesen estado adscritos al Servicio de Emergencia de la Consejería de Presidencia de la Región de Murcia durante más de dos campañas desde 1997 y continúen trabajando en 2003, tendrán la consideración de "Fijos del Servicio" así como los que habiendo trabajado al

menos dos campañas enteras, (larga o corta duración) desde 1997 y sean vueltos a llamar al servicio a partir de 2003. Igualmente los que empezando de nuevo, y finalizadas dos campañas sean llamados para una tercera y la mantendrán, en los términos señalados en los artículos 8, 9, 10 11 del presente Acuerdo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el Servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo. Las RPFS se elaborarán en base a las listas de asistencia y a los TC-2 aportados por la empresa.

Para la Región de Murcia se elaborará una única RPFS en la que figurarán todos los trabajadores del Servicio que hubiesen estado vinculados al mismo en la campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 8 de febrero de 1997.

En el caso de coincidir el número de meses de trabajo efectivo de dos trabajadores, se concederá prioridad a aquel que poseyera la fecha de incorporación más antigua. En caso de igualdad, se procederá a realizar un sorteo en presencia del representante de los trabajadores de la brigada a la que se deba incorporar.

Artículo 8.- Llamamiento

Antes del inicio de cada campaña de Corta Duración, se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RPFS actualizadas, manteniendo sus mismos destinos, siempre que el Servicio encomendado a FORESMA S.A. coincida con el número, composición, modalidad y localización de las Brigadas, con el prestado en el año anterior. El trabajador que renuncie a su puesto del año anterior perderá todos sus derechos. No así cuando la renuncia sea a otro tipo de ofrecimiento de los mencionados en el art.º 9.

Si después de este llamamiento no quedasen cubiertos la totalidad de los puestos de trabajo de las Brigadas, éstos se ofrecerán a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

Este orden de prelación definido por la RPFS se utilizará de igual forma para cubrir vacantes, sustituciones o puestos de nueva creación.

En todos los casos, el llamamiento se realizará de forma fehaciente, verbalmente o por escrito.

Artículo 9.- Modificaciones del servicio

a) Incremento del Servicio

En el supuesto de que se creasen nuevas Brigadas de Larga Duración, se incrementase el número de sus componentes o se ampliase el período de actividad de alguna de ellas, pasando de Corta a Larga Duración, el llamamiento a los trabajadores incluidos en las

RPFS se realizará manteniendo sus mismos destinos de la campaña anterior y ofreciendo los nuevos puestos de trabajo a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

b) Cambio de ubicación de las Brigadas

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna de las Brigadas, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Brigada se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, éste perdería todos sus derechos. Dichos puestos de trabajo se ofrecerán a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

c) Reducción del Servicio

c.1.- Brigadas de Larga Duración

En el supuesto de que desaparezca alguna Brigada de Larga Duración o se reduzca el número de sus componentes, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán, hasta completarlos, a los trabajadores que figuren en la RPFS, conforme a su orden de prelación, manteniendo sus anteriores destinos a los trabajadores de las Brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores de Brigadas de Larga Duración que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito, serán asignados a las Brigadas de Corta Duración mediante el mismo procedimiento.

c.2.- Brigadas de Corta Duración

En el supuesto de que desaparezca alguna Brigada de Corta Duración, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán a los trabajadores que figuren en la RPFS, que no se hubiesen incorporado a las Brigadas de Larga Duración. Dicha asignación se realizará manteniendo en sus anteriores destinos a los trabajadores de las Brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores que, por los motivos contemplados en los apartados c.1) y c.2) del presente artículo, quedasen sin puesto de trabajo durante la campaña, continuarán en la RPFS con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

Artículo 10.- Aptitud para el trabajo

Todos los trabajadores de brigadas de corta duración que respondan afirmativamente al llamamiento, antes de su incorporación al Servicio en la Brigada correspondiente al iniciarse la campaña, deberán realizar pruebas de aptitud física, al objeto de determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones que tengan encomendadas. Dichas pruebas deberán realizarse

con una antelación de un mínimo de 30 días antes del inicio efectivo de la campaña, debiendo entenderse que aquel trabajador que no se sometiera a las pruebas cuando fuera convocado para ello, sin causa justificada, renuncia al llamamiento que se le hubiera podido efectuar para esa campaña. Los trabajadores de las Brigadas de Corta Duración que tengan la condición de fijos discontinuos podrán realizar las pruebas una vez incorporados a su puesto de trabajo.

De igual forma, todos los trabajadores integrantes de las brigadas de Larga Duración deberán realizar una vez al año, las mismas pruebas de aptitud física. En caso de renuncia a su realización, sin causa justificada, se entendería como falta muy grave, procediéndose según lo establecido en el Anexo n.º 5 Régimen Disciplinario.

En el supuesto de que mediante dichas pruebas físicas, se determinase la falta de aptitud del trabajador para la realización de sus funciones, se procederá a repetir las transcurrido, al menos, un período de 20 días desde la fecha en la que se hubiesen realizado las primeras.

Únicamente en los trabajadores fijos del servicio y fijos discontinuos se permitirá repetir la prueba una tercera vez a los 20 días contados desde la realización de la segunda prueba. En caso de no superarla, se le comunicará de forma escrita su inaptitud para la realización del trabajo, no constituyendo motivo de baja o despido.

Las pruebas de aptitud física serán realizadas por los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Región de Murcia, o en todo caso por la Mutua, siendo homologadas las pruebas por el organismo anterior.

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo, deberán realizarse obligatoriamente ejercicios físicos adecuados, aprovechando para ello, siempre que sea posible, las instalaciones públicas existentes en la localidad de la base de la Brigada y complementándolos con otros a efectuar en las zonas de actuación de las mismas.

La empresa gestionará las autorizaciones necesarias para la disposición de dichas instalaciones.

Artículo 11.- Incorporación al trabajo

Los trabajadores de brigadas de Corta Duración (que no sean fijos discontinuos) integrados en la RPFS que, habiendo realizado las pruebas de aptitud física, resultasen idóneos para el ejercicio de sus funciones se incorporarán desde el inicio de la campaña a la Brigada en la que estuviesen adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, su contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Con anterioridad a la formalización del contrato, la Comisión de Seguimiento estudiará las solicitudes de permutas de destino formuladas por los trabajadores destinados en Brigadas que realicen campañas de la misma duración.

Para pasar de corta a larga duración prevalecerá el orden de prelación.

Artículo 12.- Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal

Cuando un trabajador no pudiese realizar las pruebas de aptitud física por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo en la Brigada que le corresponda hasta tanto finalice dicha situación.

Una vez dado de alta médica y antes de su incorporación al trabajo, se someterá a las pruebas de aptitud física de acuerdo al artículo 10 del presente Acuerdo.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la Brigada por un trabajador con contrato de interinidad, de los que se encuentren incluidos en la RPFS por orden de prelación. En el caso de que no hubiera ninguno disponible, se contratará un trabajador nuevo. Todo este periodo computará como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la RPFS.

Artículo 13.- Período de prueba

Se establece un período de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización alguna.

La duración del período de prueba será:

- Personal no titulado, 60 días naturales
- Personal titulado o asimilado, 90 días naturales

Artículo 14.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas.

La jornada normal de 8 horas podrá reducirse en 1 hora en los periodos de bajo riesgo, para ampliarse en 1 hora en los periodos de alto riesgo, compensando los días de reducción con el mismo número de días de ampliación, con un mínimo de 20 días laborables al mes de trabajo.

En las épocas de máximo riesgo (Pascua, verano, etc.) y cuando lo demande el organismo oficial competente, se podrá incrementar la jornada.

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria de 8 horas.

El valor de las horas extraordinarias quedan recogidas en el Anexo n.º 2 del presente Acuerdo. No obstante, la Empresa podrá liquidar dichas horas por su compensación en tiempo de descanso.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente.

Artículo 16.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales consecutivos retribuidos a

disfrutar dentro del año natural, o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Dadas las especiales condiciones de la prestación del servicio de la empresa, las vacaciones deberán disfrutarse en periodos que no estén comprendidos durante la época de peligro alto de cada año.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal que disfrute sus vacaciones simultáneamente no podrá ser superior al 20% del número de trabajadores habituales en cada brigada, salvo en aquellas brigadas que tengan un número de trabajadores superior a 5 e inferior a 10, en cuyo caso podrán disfrutar sus vacaciones un máximo de dos personas por brigada de cinco componentes.

A efectos de establecer el programa de vacaciones y que el mismo pueda ser conocido por los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha fijada para su disfrute, la Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán en el mes de Octubre de cada año, con el fin de acordar la distribución de las vacaciones, respetando en lo posible las preferencias que los trabajadores hayan podido exponer.

Las sustituciones de vacaciones se harán con el personal de corta duración conforme al orden de prelación que figura en la RPFSS.

Artículo 17.- Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

A.- Percepciones salariales:

- 1.- Salario base.
- 2.- Complementos salariales.
 - 2.1.- De puesto de trabajo.
 - 2.1.1.- Complemento profesional del Servicio.
 - 2.1.2.- Complemento de localización.
 - 2.2.- Por cantidad o calidad de trabajo.
 - 2.2.1.- Complemento de mayor dedicación.
 - 2.2.2.- Horas extraordinarias.
 - 2.3.- De vencimiento superior al mes.
 - 2.3.1.- Pagas extraordinarias.

B.- Percepciones extrasalariales:

- 1.- Plus de comida.
- 2.- Plus de transporte.

Se establecen las tablas salariales para dichos conceptos que se incluyen en el Anexo n.º 2 del presente Acuerdo Laboral para el año 2003. El incremento pactado para años sucesivos coincidirá con el valor del IPC nacional del año anterior.

Artículo 18.- Complemento profesional del servicio

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Emergencias en el ámbito de

la Región de Murcia, se establece un Complemento profesional del Servicio por categorías que retribuye las siguientes situaciones:

Peligrosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad y toxicidad que lleva el puesto de trabajo.

Disponibilidad: Declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios a la finalización de la misma, siempre que persista la citada situación de emergencia.

Trabajo en festivos: Dada la actividad continua del Servicio encomendado, el personal afectado por el presente Acuerdo deberá realizar su jornada de trabajo durante las fiestas nacionales o locales que tuviesen asignadas conforme al cuadrante de turnos, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo de la jornada anual.

Vuelo: En razón a las peculiaridades del medio de transporte exigido para el puesto de trabajo.

Artículo 19.- Complemento de localización

El Complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesionales por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Brigada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal, la Empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

Artículo 20.- Complemento de mayor dedicación

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre los trabajadores percibirán un Complemento de mayor dedicación, en compensación de la posible ampliación de la jornada de trabajo establecida en 13 horas cada mes para atender las necesidades del Servicio.

La percepción de este complemento de mayor dedicación no obliga a la realización efectiva de las horas señaladas, salvo que lo requiera el Servicio.

Dichas horas no se podrán acumular de un mes a otro, extinguiéndose su cómputo y su obligatoriedad al finalizar cada mes, en cuyo momento deberá procederse a su liquidación.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado para las Brigadas de Corta Duración.

Artículo 22.- Plus de transporte y comida

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un Plus de transporte y un Plus de comida de carácter compensatorio.

Artículo 23.- Incapacidad temporal

El complemento de incapacidad temporal para los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, consistirá en el promedio de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de los periodos trabajados en los últimos 12 meses, sin que en ningún caso el trabajador pueda percibir en total, durante el periodo de baja, una retribución salarial superior a la que hubiera percibido de no estar de baja.

Cuando el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja sea superior a lo que hubiera percibido en un determinado mes de no haber estado de baja, no deberá regularizarse cantidad alguna por este concepto.

El cobro de este complemento se producirá de la siguiente forma:

Mes a mes se cobrará el 75% del promedio de las bases de cotización que se señala en el apartado 1 del presente acuerdo. Cuando el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja sea superior al 75% del promedio de las bases de cotización, percibirá el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En el momento del alta médica y reincorporación a la Empresa, o baja definitiva en la Empresa, se regularizará la cantidad anterior hasta que la cantidad percibida en la totalidad de la baja sea equivalente al 100% del promedio de las bases señalado en el apartado 1, con el tope de lo que hubiera percibido el trabajador de no haber estado de baja en dicho periodo.

Esta regularización se llevará a cabo abonando al trabajador la cuantía resultante o detrayéndosela, en su caso, del salario correspondiente al mes del alta médica o baja definitiva.

En el supuesto de bajas de duración superior a seis meses, cada seis meses se llevarán a cabo regularizaciones provisionales según el criterio recogido en este apartado.

En el caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado durante la hospitalización y desde el decimosexto hasta el sexagésimo día, contados a partir del alta hospitalaria.

Artículo 24.- Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

El abono de las sanciones de las infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa o del Servicio, será por cuenta de la persona que en esos momentos conduzca el vehículo cuando la infracción se deba a causas imputables a ella.

Artículo 25.- Formación profesional

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar su capacitación y promoción profesional, la empresa, con la participación de los organismos oficiales y de los representantes de los trabajadores, elaborará un Plan de Formación anual acorde con las necesidades actuales y futuras que demande el Servicio, contribuyendo con ello a la estabilidad en el empleo.

La formación se orientará en torno a los siguientes principios:

- Definición del perfil de cada categoría profesional.
- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.
- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.
- Formación específica a recibir por cada trabajador.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo en los términos que determinen sus normas de actuación.

La formación profesional podrá realizarse dentro o fuera de la jornada laboral, estando la empresa, en este último supuesto, obligada a organizar el desplazamiento y la manutención de los trabajadores afectados o a indemnizarles por los gastos en que incurran, a razón de 0,17 €/km, en concepto de desplazamiento, y de 8,55 €/día, por manutención y, en cuanto al tiempo dedicado a la formación, se compensará conforme a lo establecido en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Las compensaciones a que se refiere el presente artículo serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de la realización de las actividades formativas en las que se hubiese participado.

Artículo 26.- Seguro de accidentes

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o incapacidad cuando se derive de accidente aéreo, con una cobertura mínima de 120.200,00 €.

Cuando el accidente ocurriera fuera del ámbito del transporte aéreo o vinculado con el medio, el seguro tendrá una cobertura de 24 horas en todo tipo de accidente, sea o no laboral, por importe de 30.000,00 € para el caso de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y cantidad que a ella corresponda, se estará a lo establecido en la póliza que la empresa concierte al efecto.

Artículo 27.- Prevención de riesgos y salud laboral

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Disposiciones que la desarrollan.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

- Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la Salud de los trabajadores.
- Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Todos los trabajadores estarán dotados de los Equipos de Protección Individual adecuados a las actividades y tareas a realizar, conforme a lo establecido al respecto en el Anexo n.º 4.

Artículo 28.- Permanencia en actuaciones de emergencia

La empresa habilitará zonas de descanso y el apoyo logístico necesario para los trabajadores cuando los mismos, aún habiéndose efectuado su relevo, por necesidades del Servicio no puedan abandonar la zona de la actuación de emergencia, compensando el tiempo transcurrido hasta el regreso a la base de procedencia, según lo indicado en el artículo 15 del presente Acuerdo Laboral.

Así mismo la empresa procurará disponer de los medios necesarios para la incorporación a la Brigada de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido su período de descanso semanal, y hallándose su dotación en una actuación de emergencia, deban hacerlo sustituyendo a los integrantes que empiecen ese día su período de descanso semanal.

En caso de no ser así por cualquier causa, el trabajador que habiendo acudido al punto de encuentro de su Brigada no pueda incorporarse a la misma, percibirá sus conceptos salariales íntegramente.

ARTÍCULO 29.- LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio
- Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos y dos días en los casos de muerte, accidente grave o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de licencia será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es fuera de la localidad.
- Un día por matrimonio de un hijo.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de diez días, debiendo presentar las certificaciones correspondientes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, percibiendo el trabajador la retribución que le corresponda.

Se podrá solicitar un único periodo no retribuido de excedencia anual, con un mínimo de 30 días y un máximo de seis meses, concediéndose siempre por periodos completos de 30 días. Para solicitarlo, es necesario realizar una petición por escrito con 20 días de antelación al inicio de la excedencia, comunicando también de forma escrita 20 días antes de la finalización de la misma. Este periodo computa como trabajo efectivo a efectos de la antigüedad en la RPFS. La incorporación al trabajo será automática, siempre que exista la notificación por escrito establecida en este apartado.

Se podrá solicitar un único periodo de excedencia de 6 meses a 2 años. En este caso, no se perdería la antigüedad obtenida hasta el inicio de dicho periodo, si bien el periodo de excedencia no computaría como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la RPFS.

Las excedencias durante la época de alto riesgo (junio a septiembre incluidos), se podrán solicitar únicamente por el periodo completo, previamente al inicio de la campaña. Dadas las condiciones especiales del Servicio, no se podrán solicitar excedencias durante el transcurso de dicho periodo.

Los trabajadores de corta duración podrán optar a estos periodos de excedencia conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, si bien en caso de solicitar dos periodos de excedencia en años consecutivos, perdería sus derechos a efectos de su antigüedad en la RPFS.

Artículo 30.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de sus incumplimientos

laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el Anexo n.º 5

Artículo 31.- Comisión de seguimiento del acuerdo

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, estará compuesta por un representante de los trabajadores de cada brigada, por la Representación de la empresa y por un representante de la Parte Social firmante del Acuerdo.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

- Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.

- Participación en la elaboración de las RPFs destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.

- Conocer e informar de las reclamaciones individuales y/o colectivas en materia de aplicación del presente Acuerdo y, especialmente, las referentes a clasificación personal, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.

- Participar en la elaboración de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.

- Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente Acuerdo.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellas que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente Acuerdo tendrán su mismo rango y eficacia.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días a petición de cualquiera de las dos partes. En la solicitud de reunión, la parte solicitante deberá comunicar a la otra el orden del día.

Artículo 32.- Representación de los trabajadores

El presente Acuerdo ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores, siendo los representantes legales procedentes del Servicio los que negocien en el futuro sus modificaciones.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a estos delegados por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito de 15 horas mensuales para cada uno de ellos.

Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios Delegados, previa comunicación de la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados con la empresa, tanto de la Comisión de Seguimiento como de los delegados, así como la establecida con carácter ordinario trimestral en el artículo 31 del presente Acuerdo, no irán a cargo de los mencionados créditos.

La empresa compensará de los gastos que, por desplazamientos y manutención, incurran los Delegados

en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, a razón de las cantidades establecidas para tales conceptos en el artículo 25 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 33.- ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes del presente Acuerdo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

Disposiciones transitorias

Primera.- Las partes acuerdan negociar para 2004 los contenidos de este acuerdo encaminado a equiparar con los trabajadores del sector que desempeña sus funciones en la Región de Murcia, iniciando la negociación en un plazo máximo de 2 meses a partir de la firma del nuevo contrato.

Segunda.- Las actividades de emergencia, distintas de las de extinción de incendios forestales, a las que se refiere el artículo 1 de este Acuerdo se incorporarán al Servicio conforme a un plan de implantación en el que se recoja, siempre que sea posible, un calendario de actuaciones, se hayan realizado las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de las nuevas actividades, se haya impartido la formación precisa y se haya dotado a las Brigadas de los equipamientos adecuados.

La implantación se hará progresivamente en las diferentes Brigadas; si bien, desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, éstas realizarán aquellas actividades de emergencia que no representen riesgos adicionales ni requieran de formación no de equipamientos específicos.

Tercera.- Hasta tanto los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Región de Murcia realicen las pruebas de aptitud física y los reconocimientos señalados en el artículo 10 del presente Acuerdo, éste se llevará a cabo por la Mutua Patronal encargada de cubrir las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el caso de las pruebas de aptitud física se seguirán los contenidos y baremos que se establecen en el Anexo n.º 6.

Disposición final

Única.- En las empresas afectadas por el presente convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (Organismos Estatales, Locales Municipales, Autonómicos, etc...), la empresa que sustituya a la extinción o conclusión del contrato vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores/as de esta, adscritos a este servicio, derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente, respetándoles su antigüedad, salarios, según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando

sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en plantilla de la empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referida, tenga lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que, la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidente de Trabajo de todos los trabajadores/as cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3. Fotocopias del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

5. Fotocopia del Libro de Matricula donde se encuentran inscritos los trabajadores/as afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscrito los trabajadores/as afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de ILT, de aquellos trabajadores/as que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos indicando el período que lleven en tal situación y causas de la misma.

Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situaciones análogas, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con antelación a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma que por éste acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la empresa sustituida deberá abonar al trabajador/a en su liquidación las cantidades que corresponda al período devengado por ella, y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al período de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o parte proporcional que haya devengado los trabajadores/as con contratos de duración determinada, en los que esta establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados 1.º y 9.º del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso opera la subrogación sin que la empresa entrante responda solidariamente de aquellas obligaciones.

ANEXO N.º 1

Categorías profesionales

Las categorías profesionales a las que afecta el presente Acuerdo son:

ESPECIALISTA

Las funciones de este profesional serán:

- Realizar los trabajos y tareas relacionadas con la extinción de incendios forestales mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores (azadas, pulaskis, macleos, palines, hachas, batefuegos, motosierras, mochilas extintoras, etc.), y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras en el medio rural.

- Realizar las labores encaminadas a la vigilancia y protección del Medio Natural en general, y del Patrimonio Forestal en particular, mediante la presencia disuasoria y la información a sus usuarios.

- Llevar a cabo las actuaciones que se les encomiende con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.

Además de las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer:

- Todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

- El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los dos días de descanso semanal del trabajador.

Efectuará las labores de limpieza y mantenimiento de las bases.

CAPATAZ DE BRIGADA

Son funciones del Capataz de Brigada las mismas encomendadas al Especialista y también:

- Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Brigada.

- Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.

- Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

- Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

- Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas y estar en posesión del título académico de Capataz Forestal o tener constatada la suficiente capacitación profesional y experiencia en la categoría inmediata inferior, deberá conocer:

- La normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

- Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Brigada.

- El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a disposición de la Brigada.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá dirigir y realizar las prácticas y los ejercicios físicos de su Brigada.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la Empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Brigada.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los días de descanso semanal del trabajador.

SEGUNDO CAPATAZ

Son funciones habituales del Segundo Capataz, las mismas que las del Especialista, salvo en ausencia del Capataz de Brigada, en que realizara las funciones de éste.

ANEXO N.º 2

Régimen retributivo

Tabla salarial para el personal de extinción de incendios forestales

Región de Murcia año 2003

	Especialista	Capataz 2.º capataz	
Salario base/mes	552,44	552,44	552,44
Complemento profesional de Servicio/mes	192,67	292,68	244,69
Complemento de localización mes	44,35	44,35	44,35
Complemento de mayor dedicación*	82,35	82,35	82,35
Pagas extraordinarias**	552,44	552,44	552,44
Plus de comida/mes	68,84	68,84	68,84
Plus de transporte/mes	91,98	91,98	91,98
Valor hora extra ordinaria 2003	6,38	6,38	6,38

* durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre

** durante los meses de junio y diciembre

ANEXO N.º 3

Equipo de protección individual

Renovación por deterioro

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO II

DESCRIPCIÓN	UDS. B. L.	UDS. B. C.
	DURACIÓN	DURACIÓN
Mono ignífugo	2	2
Pasamontañas ignífugo	1	1
Botas	1	1

DESCRIPCIÓN	UDS. B. L.	UDS. B. C.
	DURACIÓN	DURACIÓN
Casco	1	1
Gafas	1	1
Mascarilla antihumos	1	1
Cantimplora	1	1
Botiquín colectivo	1	1
Guantes	1	1

EQUIPO DE BASE Y DEPORTE TIPO I

Camiseta manga corta	2	2
Pantalón de deporte	1	1
Jersey	1	1
Chándal	1	1

ANEXO N.º 4

Régimen disciplinario

FALTAS Y SANCIONES

Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

1.- Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

1.1.- El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.

1.2.- Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.

1.3.- La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

1.4.- No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.5.- El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquella, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.

1.6.- El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

1.7.- No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas.

1.8.- La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

1.9.- La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

2.- Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

2.1.- Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

2.2.- La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

2.3.- La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

2.4.- La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.

2.5.- El empleo para uso propio y con afán de lucro de herramientas, medios o servicios de la empresa.

2.6.- La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.

2.7.- Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

2.8.- Utilizar las prendas de trabajo facilitada por la empresa fuera de la jornada laboral.

2.9.- El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando presente dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

2.10.- Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

2.11.- Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio.

2.12.- La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

3.- Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

3.1.- Diez faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un periodo de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

3.2.- La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alternos en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

3.3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

3.4.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.5.- El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

3.6.- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

3.7.- La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

3.8.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

3.9.- Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

3.10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.11.- La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

3.12.- Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

3.13.- La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

3.14.- El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo.

El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe de Administración, quien encargará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

4.- Sanciones

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

4.1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

4.2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días.
- Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

4.3.- Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 13 días a un mes.

- Inhabilitación temporal por un plazo superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

- Separación definitiva del Servicio o despido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

2.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

3.- Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, sin que puedan imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

4.- Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

5.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La invalidación de las notas desfavorables se producirá por el transcurso del plazo de tres, seis, o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

ANEXO N.º 5

PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA.

La aptitud física de los trabajadores para la realización de las actividades requeridas por el Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Región de Murcia se acreditará mediante la capacidad aeróbica, conforme a las pruebas recogidas en el presente anexo.

La capacidad aeróbica es el caudal máximo de oxígeno que se puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, transportar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio.

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar el esfuerzo requerido por un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento

continuo durante el mismo; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y de transporte de oxígeno, mejor se puede realizar el trabajo físico.

Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de trabajos físicos requiere también una aptitud muscular suficiente, que se manifiesta en la fuerza, agilidad, reflejos, equilibrio y habilidad.

Para contrastar la aptitud física de los trabajadores del Servicio se empleará la llamada "Prueba del banco" con la que se determina su capacidad aeróbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas.

En su realización se emplean un banco de 40 cm. de altura para hombres y de 33 cm para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (25,5 veces/minuto) durante un periodo de 5 minutos.

El ritmo se marca con un aparato denominado "metrónomo". Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos, tras lo cual se le tomará el pulso, durante otros 15 segundos.

Con los datos obtenidos, se pasa a las tablas que se acompañan en la que se determina la capacidad aeróbica. El valor mínimo exigible de la capacidad aeróbica para los trabajadores del Servicio es de 40, considerándose como "no aptos" los que no lo alcanzan.

Previamente a realizar esta prueba se recogerán los datos siguientes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resulten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella.

Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con temperatura de 20 a 25 °C.

(La prueba del banco fue aceptada por la Comisión Técnica de Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de marzo de 1993.- Recomendación CTN ICONA/CCAA número 1/93).

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

11128 Resolución de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se actualizan los datos presupuestarios contenidos en la Orden de 22 de mayo de 2002 sobre compensación económica de árbitros en elecciones sindicales.

En uso de las facultades que me confiere la Disposición Final Primera de la Orden de 22 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Política Social, que regula

la compensación económica de árbitros en elecciones sindicales (BORM nº 130, de 06.06.2002); y de los artículos 53.2 apartados a), c) y f) y 58.4 de la Ley 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM n.º 10, de 14.01.1988).

Resuelvo:

Artículo único.- Actualización de datos presupuestarios.

Según lo previsto en la Ley 14/2002, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2003 (BORM n.º 301, de 31.12.2002) se actualizan los datos presupuestarios contenidos en el Anexo1.º 1 de la Orden de 22 de mayo, de la Consejería de Trabajo y Política Social, que regula la compensación económica de árbitros en elecciones sindicales (BORM n.º 130, de 06.06.2002), de forma que el crédito disponible inicial será de 28.000 euros, la aplicación presupuestaria será la 12.04.315A.48501 y el código de proyecto será el 12212

Disposición final única.- Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 6 de octubre de 2003.—El Director General de Trabajo, **José Daniel Martín González**.

Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes

10903 Orden Resolutoria del Excmo. Consejero de Obras Públicas, Vivienda y Transportes, de fecha 12 de septiembre de 2003, relativa a la «Aprobación definitiva de la modificación número 1 de las Normas Subsidiarias de Librilla, reclasificación de SNU de protección agrícola como suelo urbanizable industrial en «Cabecicos Blancos». Expte.: 186/01 de Planeamiento.

Con fecha 12 de septiembre de 2003, el Excmo. Sr. Consejero de Obras Públicas, Vivienda y Transportes, ha dictado la siguiente Orden Resolutoria:

Primero.- Aprobar definitivamente la modificación número 1 de las NN.SS. de Librilla, reclasificación de SNU de protección agrícola como suelo urbanizable industrial en «Cabecicos Blancos».

Segundo.- Ordenar la publicación de la presente Orden en el B.O.R.M., de conformidad con lo establecido en el artículo 32.4 de la Ley Orgánica 4/82, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, en relación con el artículo 134 del vigente Reglamento de Planeamiento Urbanístico; así como su notificación