

ADMINISTRACIÓN LOCAL

775/25

CONSORCIO PARA LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DEL PONIENTE ALMERIENSE

ANUNCIO

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL CONSORCIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DEL PONIENTE ALMERIENSE.

La Junta General del Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Poniente Almeriense, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de febrero de 2025, aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios de este Consorcio, con vigencia para cuatro años. Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Contra el citado acto, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su notificación, conforme a lo previsto en el artículo 46 en relación con el artículo 8, ambos de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, se podrá interponer previamente, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación. Se indica que, si presenta el recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición por el transcurso del plazo de un mes desde su interposición.

Se inserta a continuación el texto del citado Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Consorcio.

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL CONSORCIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DEL PONIENTE ALMERIENSE.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO.

El presente Acuerdo tiene como principal objeto regular las condiciones de trabajo de los funcionarios del Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Poniente Almeriense.

Todos los cambios normativos futuros que sean de aplicación obligatoria en materia de condiciones de trabajo de los funcionarios se implantarán en esta entidad, para lo cual se remitirá la oportuna información a la Junta de Personal del Consorcio.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario propio del Consorcio. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Acuerdo el personal adscrito procedente de cualquiera de las Administraciones participantes en el Consorcio, el cual se regirá por los acuerdos que adopten los órganos del Consorcio con aplicación de lo dispuesto en el artículo 121, párrafo primero, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la normativa general aplicable funcional o laboral.

Artículo 3.- VIGENCIA.

Este Acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legales necesarios y su vigencia será de cuatro años contados a partir de la fecha de 1 de enero de 2025.

Artículo 4.- DENUNCIA.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte, el cual deberá presentarse en el Registro General del Consorcio con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiere. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el acuerdo se considerará prorrogado por periodos anuales completos.

Una vez denunciado por alguna de las partes se establece un periodo de ultra actividad mientras dure la negociación del mismo, es decir, que permanecerá vigente el pacto anterior hasta que se llegue a un acuerdo.

Artículo 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN.

1.- Para la interpretación y seguimiento de este Acuerdo, se constituye una Comisión de Seguimiento e Interpretación. A estos efectos, la Comisión estará integrada por el Presidente del Consorcio o miembro de la Junta General en quien delegue, tres miembros de la Junta de Personal y dos miembros de la Junta General designados por el Presidente. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto o recurso derivados de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Acuerdo. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del Acuerdo.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo.

Dichas funciones no obstaculizarán las competencias administrativas de los órganos de gobierno del Consorcio. En caso de duda, se elevará consulta a la autoridad competente.

2.- La Comisión deberá reunirse con periodicidad semestral, previa convocatoria de su Presidente, o siempre que lo solicite, al menos, dos miembros de la misma. Se levantarán acta de todos los acuerdos adoptados.

3.- Podrán establecerse por la Comisión procedimientos para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo.

Artículo 6.- UNIDAD DE LO PACTADO.

Este Acuerdo se considerará un todo. En consecuencia, si por cualquier motivo no entrara en vigor en su integridad, quedará invalidado, teniendo que pactarse de nuevo.

Artículo 7.- NEGOCIACIÓN DEL PRÓXIMO ACUERDO.

La mesa de negociación que se constituya a la extinción del presente Acuerdo deberá negociar el futuro Acuerdo, siempre que haya sido denunciado el anterior, con una antelación de dos meses a la aprobación del presupuesto del Consorcio para el año siguiente. El Consorcio deberá ajustar su presupuesto a los compromisos adquiridos previamente con sus funcionarios.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 8.- CALENDARIO LABORAL.

Será el que se dicte para cada año por el órgano competente de la Junta de Andalucía para la provincia de Almería.

Artículo 9.- JORNADA GENERAL DE TRABAJO.

1.- Se establece una jornada laboral efectiva, en cómputo anual, de 1.625 horas. Para el personal que tenga asignado en el complemento específico el factor de especial dedicación, el número anual de horas de trabajo será de 1.733,6.

2.- Para el personal operativo se establecen turnos de guardia de 24 horas.

3.- Con las condiciones anteriores, conforme al cálculo que se realiza en el Anexo I, al personal operativo le corresponde desempeñar 72 guardias y 4 horas al año.

4.- Las reducciones legales establecidas en este convenio se regularán por la legislación vigente.

5.- Se establece la disponibilidad programada del personal fuera de su turno de trabajo en su segundo día de descanso, que podrá ser requerido para apoyar al turno de guardia. Dicha disponibilidad será compensada con 125 horas anuales, a razón de 5'2 guardias de descanso. Esta disponibilidad quedará sujeta a un Reglamento.

6.- Atendiendo a la Resolución de 28 de febrero de 2019 – BOE. Número 52, 01/03/2019 en la que se establece un receso diario de 30 minutos para los funcionarios y no poder disfrutar del mismo por las condiciones laborales existentes, se establece una compensación de 96 horas anuales (4 guardias de descanso).

Artículo 10.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y REFUERZOS DE TURNOS DE GUARDIA.

1.- Los servicios extraordinarios se reducirán al mínimo indispensable, limitándose a los necesarios para cubrir grandes incendios, catástrofes o situaciones extremas y urgentes donde se haga necesario apoyar al personal de guardia. También podrán realizarse cuando sea necesaria la prolongación del turno de trabajo hasta la incorporación del turno entrante. Asimismo, podrán llevarse a cabo otros servicios no urgentes, limitados a retenes de prevención demandados, demostraciones y participación como monitor en curso organizados por el Consorcio.

Los servicios extraordinarios se compensarán primordialmente por tiempo de descanso, siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos de descanso.

No obstante, se gratificarán económicamente los servicios extraordinarios realizados, previo informe escrito del Jefe del Servicio, en el que se justifique la imposibilidad de su compensación en tiempo de descanso por razones del servicio.

En su caso, la retribución por hora de servicio extraordinario realizado fuera de la jornada normal de trabajo ascenderá a la cantidad de 30 euros para Administrativo; 35 euros para los Bomberos; 37 euros para los Cabos; 39 para los Sargentos; 41 euros para Jefatura.

Existirá un registro por cada funcionario de los servicios extraordinarios realizados, con especificación de su compensación en descanso o la gratificación económica de los mismos. Igualmente quedaran reflejados las renuncias a realizarlos.

Se procurará, en la medida de lo posible, equilibrar el número de horas realizadas en servicios extraordinarios, durante el año, por cada uno de los funcionarios del Consorcio.

2.- Refuerzos de turnos son guardias completas fuera del calendario anual de cada empleado que es necesario realizar para mantener el mínimo del personal de guardia establecido.

Con los refuerzos de guardia, ningún empleado podrá rebasar la jornada ordinaria pactada en un número superior de horas a los límites establecidos en la normativa que sea de aplicación.

Las guardias de refuerzo serán retribuidas a razón de: 550 € para Bomberos-Conductores, 600 para los Cabos, 650 para los Sargentos y 700 para Jefatura.

A las cantidades descritas, se le añadirán 100€ si el refuerzo se realiza en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 5 de enero.

CAPÍTULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 11.- VACACIONES

1.- Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 22 días hábiles (a estos efectos los sábados no se consideran días hábiles); o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido es menor al año. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales: - 15 años de servicio: 23 días hábiles. - 20 años de servicio: 24 días hábiles. - 25 años de servicio: 25 días hábiles. - 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Respecto de aquellos funcionarios que presten sus servicios en régimen de turnos, se calcularán las vacaciones en función a los turnos de guardia que se correspondan con los días de vacaciones que se deban disfrutar.

2.- El disfrute de las vacaciones anuales se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan, de común acuerdo entre el Jefe del Servicio y la representación del personal, que evaluará la propuesta antes del 31 de enero de cada año, Teniendo en cuenta el número mínimo de personas de Guardia por turno indicado en el artículo 14.

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, preferentemente durante los meses de junio a septiembre. En el supuesto de que no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

3.- Cuando las situaciones de permiso de maternidad o paternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- ASUNTOS PARTICULARES

1.- A lo largo del año, los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de 6 días de asuntos particulares.

Además, los funcionarios tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se tendrá derecho, igualmente, a 2 días más de asuntos particulares correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre.

Los días de asuntos particulares no podrán disfrutarse de forma continuada con el periodo de vacaciones anuales.

2.- Los funcionarios del Consorcio que presten sus servicios por turnos y trabajen los días 24 y 31 de diciembre tendrán derecho a una guardia más de descanso por cada uno de ellos, salvo que se haya trabajado en régimen de refuerzo de turno de guardia por el que se haya recibido la retribución prevista en el artículo 10.

3.- Los funcionarios podrán distribuir dichos días a su conveniencia, preferentemente, previa autorización del Jefe de Servicio y respetando siempre las necesidades del servicio.

4.- El personal que presta sus servicios por turnos acumulará dichos días en descansos de 24 horas, a razón de ocho horas (8h) por día que le corresponda de asuntos particulares, y se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 14.

5.- Cuando por causa debidamente justificada, no se disfrute de los mencionados días de asuntos particulares dentro del año, podrán concederse durante el mes de enero del año siguiente.

Artículo 13.- CÁLCULO DE VACACIONES, PERMISOS Y FIESTAS LABORALES PARA EL PERSONAL DE TURNOS DE GUARDIA.

Respecto del personal que presta sus servicios en turnos de guardia de 24 horas, el cálculo de días de vacaciones, asuntos particulares, permisos y fiestas laborales se realiza acumulando los días que se establecen en el Estatuto Básico del Empleado Público, y otras normas de aplicación, en guardias de 24 horas.

Artículo 14.- HORARIO DE TRABAJO.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario deberán estar confeccionados antes del primero de enero de cada año, previa estudio entre el Jefe del Parque/ Servicio y la Junta de Personal, debiéndose dar la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los funcionarios. Dicha distribución se realizará de la forma más operativa, según se considere por número de efectivos e integrantes de los turnos.

En cada turno de guardia se dispondrá en la medida de lo posible de al menos, 19 bomberos-conductores y 3 cabos o responsables de guardia, con la finalidad cumplir con lo establecido en los procedimientos de trabajo seguro. El personal de guardia se repartirá entre los parques del Consorcio según las necesidades del servicio, estableciéndose como dotación mínima 4 miembros. En caso de adhesión de nuevos municipios o ampliación de zonas de cobertura mediante modificación de los Estatutos del Consorcio, dará lugar a la reevaluación de la dotación existente en la zona afectada.

Artículo 15.- PERMISOS.

1.- Con independencia de los días de asuntos particulares, los funcionarios del Consorcio tendrán derecho a permisos establecidos para los funcionarios públicos en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TRLEBEP).

2.- Además, los funcionarios del Consorcio tienen derecho a que se le concedan los permisos referidos en el artículo 49 del TRLEBEP, con la extensión indicada en dicho artículo, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y demás motivos previstos en el mismo.

3.- Asimismo, los funcionarios del Consorcio podrán obtener licencia por asuntos propios, en la que no se tendrá derecho a retribución alguna. Dicha licencia no podrá ser inferior a siete días naturales y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El disfrute de esta licencia queda subordinado a las necesidades del servicio.

Artículo 16.- JUSTIFICACIÓN POR ENFERMEDAD

1.- Todo el personal del Consorcio está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar la baja de forma inmediata para poder replantear el servicio, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja. Dichas comunicaciones de la enfermedad serán, en todo caso, controladas por la Mutua que el Consorcio tenga contratada.

2.- Los derechos económicos de los funcionarios durante la situación de incapacidad temporal será la establecida en el acuerdo adoptado por la Junta General del Consorcio, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2019, en base a la disposición adicional 54 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en los siguientes términos:

2.1.- Se establece para el personal al servicio de este Consorcio que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal, sumada a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal. Este complemento sólo será aplicable a los conceptos retributivos fijos.

2.2.- Se establecen las siguientes normas procedimentales:

a.- En supuestos de enfermedad, el primer día no será preciso presentar parte médico de baja; pero sí se habrá de presentar un justificante expedido por un médico del Servicio Andaluz de Salud acreditativo de la asistencia a la consulta médica y en el que se indique la conveniencia de guardar reposo durante un día.

b.- Cuando la enfermedad tenga una duración superior a un día, se debe presentar el correspondiente parte médico de baja. En el momento que corresponda según la normativa de aplicación, han de presentarse los partes de confirmación y alta.

2.3.- Por la Presidencia del Consorcio, oída la Junta de Personal, se diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública en la página web del Consorcio. En dicha página, serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad semestral.

CAPÍTULO IV**DERECHOS SOCIALES. OTROS DERECHOS.****Artículo 17.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL.**

El Consorcio suscribirá una póliza colectiva (seguro de vida y responsabilidad civil), en caso necesario, concertada con una compañía de seguros que acoja a todo el personal afectado por este Acuerdo, o garantizará con recursos económicos propios las cantidades contratadas en la actualidad.

El Consorcio establece un seguro médico de altas prestaciones para todos los trabajadores del mismo.

Artículo 18.- PLAN DE PENSIONES Y FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

1.- Plan de pensiones.

El Consorcio realizará una aportación al plan de pensiones ya existente de 50€ mensuales por trabajador, con el correspondiente incremento anual que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.-Fondo de acción social.

1.-Se establece una cuantía por trabajador de 343,75 € anuales destinados a gastos médicos, gastos escolares y similares. El porcentaje de los incrementos de las retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos, será de aplicación al fondo de acción social, siempre que legalmente se pueda efectuar dicho incremento.

2.-La cuantía se reembolsará en los meses de enero de cada año en el plan de pensiones de los trabajadores.

Artículo 19.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR Y PÉRDIDA DE PUNTOS.

1. Los gastos generados por la renovación del carnet de conducir del personal operativo serán por cuenta del Consorcio.

2. Igualmente los gastos ocasionados para la obtención de nuevos puntos del permiso de conducir serán por cuenta del Consorcio, siempre y cuando la pérdida de puntos se haya producido conduciendo vehículos del Consorcio en emergencia, salvo en caso de que se compruebe que el funcionario ha actuado con dolo, o en caso de culpa o negligencia graves, previo expediente instruido al efecto.

3. El funcionario que, conduciendo un vehículo del Consorcio y sin que constituya infracción disciplinaria, se vea privado del permiso de conducir, seguirá desempeñando otras tareas relacionadas con su puesto de trabajo.

Artículo 20.- DEFENSA JURÍDICA.

Conforme al artículo 14 f) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios del Consorcio tienen derecho a la defensa jurídica y protección en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos; debiendo concurrir los requisitos exigidos por la ley y por la jurisprudencia para el ejercicio de este derecho.

La defensa jurídica comprenderá necesariamente los gastos de letrado. Los gastos de procurador sólo serán asumidos por el Consorcio cuando la intervención del mismo sea preceptiva.

CAPÍTULO V**INGRESO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN****Artículo 21.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.**

1.- Todos los funcionarios afectados por este Acuerdo tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones y la mejora del servicio. Se promoverá el empleo de fondos propios del Consorcio y subvenciones de otras entidades para el desarrollo de la formación.

2.- Los cursos en los que se participe fuera de horario laboral, siempre que sean presenciales, serán compensados con una hora de descanso por cada hora de asistencia, siempre que se trate de cursos que cumplan los siguientes requisitos:

- a.- Que hayan sido autorizados por el Presidente del Consorcio, previo informe del Jefe de Servicio.
 - b.- Que sean específicos de las materias de prevención y extinción de incendios y salvamento. En caso de personal administrativo, las materias han de estar relacionadas con las funciones asignadas a los puestos de trabajo.
 - c.- Que los cursos sean impartidos por una entidad integrante de la Administración Local o por un ente dependiente de las mismas, por la Administración General del Estado o por la Administración General de la Comunidad Autónoma o entes dependientes de cualquiera de ellas, por corporaciones de derecho público o por los sindicatos, en ambos casos, en colaboración con una Administración Pública. O cursos que, no habiendo sido organizados por las entidades anteriores, sean autorizados por el Presidente dado su interés para el servicio.
 - d.- Que se obtenga el certificado de asistencia.
- 3.- Cuando se trate de cursos no presenciales, serán compensados con una hora de descanso por cada 10 horas de curso, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el apartado anterior, si bien el requisito del certificado de asistencia se sustituye por el de aprovechamiento. Se establece un límite máximo de 24 horas de descanso/año.
- 4.- Existirá una comisión de formación que establezca, según necesidades detectadas e inquietudes del personal, el catálogo de cursos a realizar anualmente. Dicho catálogo debe ser presentado en el último trimestre del año anterior a su ejecución. Se procurará que los cursos se realicen, de forma homogénea, a lo largo del año.
- 5.- Dadas las particularidades de los servicios que se atienden desde el Consorcio, se establece para el personal del mismo un máximo de 4 prácticas voluntarias anuales fuera de la jornada laboral, las cuales serán compensadas a razón de una hora de descanso por cada hora de prácticas realizadas.
- 6.- Será de obligado cumplimiento aplicar durante el ejercicio los gastos contemplados en el presupuesto anual con destino a formación del personal.

CAPÍTULO VI ORDENACIÓN DEL EMPLEO

Artículo 22.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La relación de los puestos de trabajo deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, los grupos de clasificación profesional, las escalas a las que estén adscritos, los sistemas de provisión y retribuciones complementarias fijas y periódicas. La aprobación de la relación de puestos de trabajo y su modificación deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

Artículo 23.- OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO/PROCESOS SELECTIVOS

1.- El Consorcio formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existente.

La publicación de la oferta obliga a realizar las oportunas convocatorias de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma, en la forma prevista en la normativa básica sobre función pública.

2.- El Consorcio seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de sistemas en los que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El procedimiento de selección cuidará especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las funciones que se vayan a desempeñar, incluyendo, a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las bases deberán ser negociadas con los representantes del personal.

Las convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas.

3.- Los tribunales no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los tribunales hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionario de carrera.

4.- Los tribunales de selección tendrán la composición legalmente establecida. Se garantiza la presencia en los tribunales de un funcionario del Consorcio siempre que reúna los requisitos exigidos en la normativa de función pública para formar parte de los mismos, correspondiendo el nombramiento al Presidente del Consorcio.

La pertenencia a los tribunales será a título individual, no pudiendo ostentarse la misma en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 24.- PROMOCIÓN INTERNA.

1.- El Consorcio facilitará la promoción interna de sus funcionarios mediante sistemas previstos por la legislación vigente, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En todo caso, el número de temas a fijar será el mínimo establecido por la ley.

2.- El número de plazas a reservar y requisitos de los candidatos se determinará, previa negociación, entre las partes firmantes de este Acuerdo y de conformidad con la legislación aplicable en cada caso.

3.- La titulación no constituirá un requisito necesario para el acceso a cuerpos o escalas del subgrupo C1 desde cuerpos o escalas del subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, respecto de los funcionarios con una antigüedad de 10 años, o de 5 años que superen un concurso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados mediante negociación entre las partes firmantes de este acuerdo.

Artículo 25.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

Al objeto de garantizar una adecuada actitud psicofísica en la prestación del servicio de extinción de incendios y salvamento, se contempla la situación especial de segunda actividad en los términos del artículo 42 de la Ley de Gestión de Emergencias de Andalucía.

Debido a las características personales de parte del funcionariado del Consorcio, se procederá a constituir una mesa técnica de trabajo para la implantación y adaptación de la segunda actividad a las características de la entidad.

CAPÍTULO VII VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO

Artículo 26.- UTILIZACIÓN OBLIGATORIA.

El Consorcio proveerá al personal operativo de vestuario y equipos adecuados a las funciones y tareas que realicen.

Todo el vestuario que se relaciona en el artículo siguiente deberá utilizarse durante el servicio. Por el contrario, las prendas de vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo.

De la adquisición de vestuario, útiles, herramientas y mobiliario, serán informados Los representantes de los funcionarios.

Artículo 27.- VESTUARIO Y EQUIPAMIENTO.

1. EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. Como equipamiento de protección individual, a sustituir por deterioro, los funcionarios del servicio operativo deberán disponer de:

- Casco reglamentario homologado para bombero integral
- Casco ligero.
- Mascarilla de respiración compatible con dicho casco.
- Mascarilla de respiración filtrante combinada físico P3/química.
- Verdugo o sotocasco.
- Calcetines de trabajo.
- Cinturón corporativo.
- Chaquetón y pantalón de intervención homologado con reflectantes, que será sustituido según informe de la empresa contratada para su mantenimiento y reparación.
- Botas de piel hidrofugadas media caña, forro impermeable y aislante, suela interior anatómica y antihumedad, puntera y plantilla de acero, suela antideslizante y resistente al aceite y ácido.
- Calzado de montaña de cordones y membrana de goretex.
- Calzado de seguridad.
- Gafas de seguridad independientes del casco.
- Guantes en Nomex-aislante, lavable, impermeable y transpirable.
- Guantes de faena anticorte.
- Arnés. UNE-EN 813:2009, UNE-EN 358, UNE-EN 361.
- Cuerdas. UNE-EN 1891 tipo a.
- Cabo de anclaje UNE-EN 354. Elementos de amarre.
- Bloqueador ventral (croll) EN 567.
- Descensor según une-en-341. EN-12841.
- Conectores según une-en 362, UNE-EN 12275.
- Navaja.
- Bolsa transporte Epis.
- Bolsa transporte vestuario gran capacidad.
- Traje de intervención ligero.
- Traje de intervención bajo condiciones climatológicas adversas compuesta por pantalón y parka con reflectantes y distintivos.
- Botas-peto de agua de vadeo impermeables.

ROPA DE FAENA DE VERANO, a entregar según la necesidad:

- Camisetas de algodón.
- Pantalón de verano.

ROPA DE FAENA DE INVIERNO, a entregar según la necesidad:

- Camisetas de manga larga.
- Pantalón de faena largo.
- Chaquetón de invierno.

ROPA DE GIMNASIA, a entregar durante el primer semestre de los años pares:

- 2 camisetas.
- 1 mallas largas deportivas
- 2 pantalones cortos o mallas deportivas
- 1 par de zapatillas.
- 1 chándal.
- Chaquetón de deporte.
- Toalla de baño.

ROPA DE CAMA:

A entregar al personal de nuevo ingreso, debiendo ser sustituidas cuando se deterioren:

- 1 juego de sábanas.
- 1 mantas.
- Almohada.

Para la entrega del material nuevo o deteriorado, será necesario presentar el material usado que quedará a disposición del Consorcio. Las prendas que den lugar a identificación del servicio llevarán el nombre de éste y sus distintivos del cuerpo y Consorcio.

Todo el vestuario de faena deberá ser de material ignífugo o algodón.

Todas las prendas del uniforme que se deterioren, siempre que no sea por el mal uso de las mismas, serán reemplazadas por otras nuevas inmediatamente.

Todo el personal que entre a formar parte del cuerpo de bomberos será dotado en un tiempo máximo de 15 días de su correspondiente uniformidad, para lo que se asegurará la existencia de un mínimo de estocaje de todas los artículos y tallas.

2. EQUIPAMIENTO DE LAS INSTALACIONES.

Menaje para cocina y servicios de comida. El equipamiento de las instalaciones del Consorcio será el necesario para atender al personal y servicios en los Parques, debiéndose renovar en función de las necesidades justificadas, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente.

En el caso de posibles divergencias que se puedan producir entre los funcionarios y los órganos que representan el Consorcio por el suministro de material, y al objeto de resolver las mismas, se constituirá una Comisión que estará integrada por el Presidente del Consorcio o miembro del mismo en quien delegue, el Jefe del Servicio y un miembro de la Junta de Personal.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE Y DEFENSA DE LA SALUD

Artículo 28.- SALUD LABORAL.

Será objetivo máximo la salud y la prevención de los accidentes laborales, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre la persona y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose, en especial, la acción preventiva de los análisis de riesgo. Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actividades favorables en orden a evitar de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 29. MANTENIMIENTO DEL ESTADO FÍSICO.

1.- Al objeto de potenciar el entrenamiento físico, el Consorcio facilitará el acceso a instalaciones deportivas. El entrenamiento se podrá realizar en el centro de trabajo, fuera del periodo de guardia, o en las instalaciones de titularidad municipal, para lo cual se realizarán las gestiones conducentes a posibilitar el acceso, con las mínimas restricciones posibles, a las instalaciones deportivas de los entes locales consorciados.

Además de las anteriores actividades también se englobarán aquellas actividades deportivas cuya realización sea fuera del centro de trabajo o de instalaciones deportivas municipales, reflejando dicha justificación en la incapacidad de realizar ciertos deportes dentro de instalaciones.

2.- Igualmente, se potenciará la adquisición y reposición del material deportivo así como su conservación y mantenimiento.

3.- A efectos de considerar una lesión deportiva como accidente laboral, la actividad deportiva deberá hacerse en los lugares y condiciones señaladas.

Artículo 30.- MEDICINA LABORAL.

1.- Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud de los funcionarios. Se realizarán reconocimientos médicos anuales por el servicio de prevención que contrate el Consorcio, pudiendo estos anticiparse en caso necesario, mediante el diseño basado en el análisis de riesgos, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.) para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los funcionarios.

Se efectuará una evaluación inicial de la salud de los trabajadores después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas o en caso de nuevos riesgos para la salud.

2.- Para el ingreso a los diferentes puesto o plazas del Consorcio, será requisito necesario demostrar aptitud psicossomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el servicio de prevención que el Consorcio determine. Posteriormente, se realizarán reconocimientos periódicos que serán obligatorios.

3.- La persona víctima de accidente o enfermedad que le impida asistir al trabajo debe comunicarlo a su jefe de inmediato y entregar la baja en la Mutua de Accidentes de Trabajo, para su control y seguimiento. El Consorcio investigará las causas del accidente, según marca el art 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determinantes de la ausencia al trabajo, para la mejora de las medidas de prevención.

4.- El servicio de prevención realizará las revisiones clínicas que sean precisas en base al diagnóstico, pronóstico y evolución del proceso causal de todos aquellos funcionarios con enfermedades o secuelas residuales reversibles que, por indicación médica, gocen de situación laboral especial.

5.- El servicio de prevención concertado asesorará y realizará todas aquellas funciones preventivas laborales que establezca la legislación vigente.

Artículo 31.- NORMAS DE LA SEGURIDAD Y SALUD ACCIDENTABILIDAD.

1.- Se entiende por accidente de trabajo el especificado en la Ley General de la Seguridad Social.

2.- Por el servicio de prevención contratado, se procederá a elaborar un estudio anual sobre el aspecto global de la accidentabilidad y su incidencia particularizada por grupos laborales, a fin de que sirva de orientación para el establecimiento de un orden de prioridades en la prevención de riesgos laborales.

A estos efectos, la información sobre el accidente se canalizará a través del parte interno. En dicho parte, deberá figurar como se ha producido el accidente, si el accidentado estaba o no acompañado, la identificación de los testigos presenciales y los medios de seguridad de que disponía en ese momento el accidentado, las condiciones de trabajo y los equipos de trabajo utilizados en el momento si es el caso. La investigación de dicho accidente incluirá unas medidas correctoras marcadas por un técnico competente del servicio de prevención, debiendo ser aceptadas y ejecutadas con la supervisión de su jefe inmediato, firmando en el parte dicha ejecución.

3.- En caso de accidente, y sin perjuicio de las normas que reglamentariamente se establezcan, se deberá comunicar inmediatamente dicha circunstancia, tanto al jefe inmediato, como a la Mutua de Accidentes, a fin de que se proceda al seguimiento de la evolución clínica del accidentado.

Artículo 32.- LUGAR DE TRABAJO.

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tiene derecho a un lugar de trabajo digno.

2.- Esas condiciones dignas serán las establecidas en las normas que contemplen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, o en la normativa que la sustituya.

Artículo 33.- DELEGADO DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 4 personas: dos Delegados de Prevención nombrados por los representantes de los funcionarios y dos miembros de la Junta General del Consorcio designados por el Presidente.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz y sin voto, los Delegados Sindicales si los hubiere y los técnicos del Servicio de Prevención propio o contratado por el Consorcio.

Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes, en el seno del CSS, tendrán carácter vinculante.

2.- Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido de 15 horas mensuales de crédito horario retribuido para tareas específicamente preventivas. En caso de que los Delegados de Prevención formen parte de la Junta de Personal, este crédito horario será complementario y adicional al previsto para tareas de representación.

Los Delegados de Prevención han de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en la empresa.

3.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos en salud laboral y/o hacer el seguimiento en todos aquellos casos en que así lo decida. El tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá elaborar propuestas de medidas que provoquen la reducción de los accidentes, detección de enfermedades profesionales o riesgos para la salud y la incorporación de los riesgos emergentes como son los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo.

Se acuerda incluir en el Comité de Seguridad y Salud Laboral al Coordinador de Formación y Prevención con voz, pero sin voto.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN INTERNO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO.

Durante la vigencia del presente Acuerdo se deberá proceder a la elaboración del Reglamento de Régimen Interno, de forma conjunta, entre los representantes del personal y del Consorcio. La aprobación del mismo corresponde a la Junta General.

Artículo 35.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

A los funcionarios del servicio de extinción de incendios, les será de aplicación el régimen disciplinario de los funcionarios públicos, así como, lo dispuesto en la Ley de Gestión de Emergencias de Andalucía.

El resto de funcionarios del Consorcio se regirán por lo dispuesto en la normativa de aplicación a los funcionarios públicos.

CAPÍTULO X

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 36.- PRINCIPIOS GENERALES.

Los funcionarios del Consorcio tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo. El ejercicio de tales derechos deberá respetar en todo caso el contenido del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas de desarrollo del mismo.

Artículo 37.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, FUNCIONES.

1.- La representación de los funcionarios corresponde a la Junta de Personal y su composición se acomodará a lo establecido en el artículo 39 del TRLEBEP.

2.- Las funciones de la Junta de Personal son las señaladas en el artículo 40 del TRLEBEP.

3.- Se facilitarán tableros de anuncios que faciliten la comunicación con los funcionarios. Asimismo, los representantes del personal podrán utilizar los medios de reproducción gráfica del Consorcio para actividades relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

4.- En caso de que el número de representantes sea inferior al legalmente establecido, por causas de fuerza mayor, se mantendrán los créditos horarios distribuyéndose según acuerden los propios representantes hasta la celebración de nuevas elecciones.

De otro lado, el Consorcio dotará del material necesario a los representantes de personal para el desempeño de sus funciones, se hará cargo del mantenimiento del equipo informático del que disponen y facilitará una conexión a internet de tipo wifi.

Artículo 38.- GARANTÍAS.

Los representantes de los funcionarios dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas de las garantías y derechos recogidos en el artículo 41 del TRLEBEP.

Se permitirá la acumulación de horas de los distintos representantes de los trabajadores en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo incluso quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración e independientemente del sindicato al que pertenezcan.

Artículo 39.- DERECHO A LA HUELGA.

Los funcionarios del Consorcio ostentan el derecho a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 40.- DERECHO DE REUNIÓN.

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales.
- b) La Junta de Personal.
- c) Los funcionarios del Consorcio en número no inferior al 40 por 100 del total del colectivo.

2.- Será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del TRLEBEP.

CAPÍTULO XI RETRIBUCIONES

Artículo 41.- GASTO PREFERENTE.

La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Consorcio.

Las retribuciones percibidas por los empleados del Consorcio gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 42.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y las gratificaciones.

Artículo 43.- SUELDO

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos o subgrupos en que se clasifican los funcionarios. El sueldo de cada uno de los grupos o subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Artículo 44.- TRIENIOS O ANTIGÜEDAD.

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupos por cada tres años de servicio reconocido en la Administración Pública. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contrato en régimen de derecho administrativo o laboral, acreditados fehacientemente conforme a la normativa dictada en materia de reconocimiento de servicios previos.

2.- Cuando un funcionario cambie de grupo o subgrupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio en el nuevo que pase a pertenecer.

3.- El valor del trienio de cada uno de los grupos o subgrupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

4.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 45.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y cada una de ellas tendrá un importe que incluirá las cuantías de sueldo y trienios fijadas en el artículo 3. Cinco. 2 del Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero, o las que establezca la normativa básica estatal en materia de retribuciones de los funcionarios públicos en cada momento; asimismo, incluirán las cuantías del complemento de destino y del complemento específico mensual que se perciba. Se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del funcionario a dichas fechas.

Artículo 46.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

1.- Es la retribución mensual que corresponde, de conformidad con el nivel que tiene asignado cada puesto de trabajo, según la legislación vigente. El nivel de los puestos de trabajo en el Consorcio será el establecido en la relación de puestos de trabajo, calculado en virtud de la VPT, siendo actualmente los siguientes:

Administración Especial.

Oficial	26	
Inspector	24	
Subinspector	22	
Jefe de Dotación	18	
Coordinador	18	(Logística – Formación y Prevención)
Bombero Conductor	17	

Administración General.

Administrativo 20

2.- Los niveles podrán ser modificados al alza dentro de los límites establecidos por la vigente legislación, y con respeto a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 47. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1.- El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el mismo puesto.

Tras la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 15 de marzo, por la que se modifica la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía se procede, como se viene reiterando, a la adaptación de las plazas y puestos del CBP, tanto en su denominación como en las funciones que encomienda el texto legal indicado. Es por ello que esta adaptación ha conllevado de forma necesaria una actualización, análisis y nueva valoración de los puestos de trabajo. Éste cómputo se ha realizado siguiendo el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, implantado en este Consorcio por acuerdo de la Junta General en sesión celebrada el día 5 de agosto de 2020, dando como resultado el siguiente complemento específico para los puestos descritos en la relación de puestos de trabajo (rpt):

a) La cuantía del complemento específico se establece, para el puesto de Oficial, en 1875 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: dificultad técnica, especial dedicación, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, incompatibilidad y cambio en las condiciones de trabajo.

b) La cuantía del complemento específico se establece, para el puesto de Inspector, en 1.825 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: dificultad técnica, especial dedicación, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, incompatibilidad y cambio en las condiciones de trabajo.

c) La cuantía del complemento específico se establece, para los puestos de Subinspectores, en 1.775 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: dificultad técnica, especial dedicación, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, incompatibilidad y cambio en las condiciones de trabajo.

d) La cuantía del complemento específico se establece, para los puestos de Jefe de Dotación, Coordinador de Logística y Coordinador de Formación y Prevención, en 1.750 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: dificultad técnica, especial dedicación, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, incompatibilidad y cambio en las condiciones de trabajo.

e) La cuantía del complemento específico se establece, para los puestos de Bomberos- Conductores, en 1.550 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: dificultad técnica, especial dedicación, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, incompatibilidad y cambio en las condiciones de trabajo

f) La cuantía del complemento específico se establece, para el puesto de Administrativo, en 825 puntos, comprendiendo las siguientes condiciones particulares: responsabilidad, esfuerzo intelectual, cambio en las condiciones de trabajo, la notable ampliación de la plantilla y el incremento sustancial de tramitación administrativa que requiere el consorcio.

3.- A modo de conclusión, el incremento en el complemento específico, recogido en la nueva valoración pormenorizada de cada puesto está motivado por:

a) La nueva valoración de cada uno de los puestos del Consorcio. Algo que está considerado por la autoridad económica estatal como un hecho diferenciador y, por tanto, singular y excepcional, debido a las circunstancias sobrevenidas, legislativas y operativas, anteriormente citadas y que han dado lugar a un gran cambio en las condiciones laborales de los trabajadores.

b) Dicho cambio en las condiciones de trabajo conlleva una amplia preparación y formación de los trabajadores, además de una alta peligrosidad y un aumento considerable de intervenciones en siniestros.

Artículo 48.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1.- Lo percibirán los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo en el mes de marzo, siempre que haya estado en servicio activo en el año anterior al que corresponde el abono.

Los criterios de abono del complemento de productividad se negociarán con los representantes de los trabajadores mediante un reglamento específico.

2.- El importe individual a percibir por los trabajadores, resultará de la aplicación de los criterios cumplidos durante el periodo establecido.

3.- Éste complemento se hará efectivo en el año 2026, resultando su primer pago en marzo de 2027.

4.- La cuantía total del complemento de productividad se negociará con los representantes de los trabajadores y consistirá en una bolsa no inferior a 1100 euros por trabajador a repartir en el porcentaje que corresponda a cada uno de los mismos con los criterios que se establezcan.

Artículo 49.- GRATIFICACIONES.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. A este respecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de este Acuerdo.

Artículo 50.- INDEMNIZACIONES POR RAZON DE SERVICIO.

Los funcionarios del Consorcio tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de desplazamiento por las comisiones de servicios que se les encomiende fuera de su residencia oficial, de conformidad con las condiciones establecidas para los funcionarios.

Todo funcionario que, en atención a las necesidades del servicio, tenga que utilizar vehículo propio, percibirá las cantidades establecidas para los funcionarios.

Artículo 51.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino.

Artículo 52.- ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES.

Todos los conceptos retributivos reconocidos en este Acuerdo se actualizarán cada año, de conformidad con lo que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La actualización se aplicará de forma inmediata.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La integración/incorporación de los funcionarios del servicio de extinción de incendios del subgrupo C2 al subgrupo C1, en su caso, se realizará si así lo dispone la legislación que dicte la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la forma que se establezca en la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Para el servicio diario, los responsables operativos del consorcio tendrán potestad para adaptar los turnos a las necesidades del servicio.

El establecimiento del personal mínimo de guardia diario, se negociará con los representantes de los trabajadores en el caso de que se incrementen los municipios adheridos al Consorcio.

Las guardias de compensación de los trabajadores se regularán de común acuerdo con los representantes.

DISPOSICIÓN FINAL.

La validez del presente Acuerdo queda condicionada a su aprobación por la Junta General del Consorcio, produciendo efectos a partir del 1 de enero de 2025.

A N E X O I

Cálculo de número de guardias al año para el personal que realiza turnos de 24 horas:

1.- Horas año.

Numero de semanas que tiene el año $365:7 = 52,14$ semanas.

$52,14 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas semana (especial dedicación)} = 2.085,6 \text{ horas año.}$

2.- Descansos.

Vacaciones: 22 días hábiles

Asunto particulares 6 días + 24 y 31 de Diciembre, 8 días

Fiestas locales 2 días

Fiestas nacionales 12 días

Total44 días.

$44 \text{ días} \times 8 \text{ horas} = 352 \text{ horas descanso.}$

3.- Guardias de 24 horas al año.

$2085,6 \text{ horas (1)} - 352 \text{ horas (2)} = 1.733,6 \text{ horas trabajo efectivo año.}$

$1.733,6/24 = 72,2 \text{ guardias año} = 72 \text{ Guardias y 4 horas.}$

Firmado a 14 de marzo de 2025.

EL PRESIDENTE DEL CONSORCIO, José Juan Rodríguez Guerrero.