

puesto en el artículo 64.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, en la redacción dada por Ley 10/1992, de 30 de abril, de Medidas Urgentes de Reforma Procesal, y en virtud de la delegación de competencias, por Orden de 25 de febrero de 1994,

### DISPONGO

1.º La remisión del expediente administrativo a la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

2.º Notificar la presente Resolución de inmediato a la Empresa Pública de la Radio y Televisión de Andalucía y al Instituto de Fomento de Andalucía, emplazándolos para que puedan comparecer y personarse en los Autos del referido recurso, por medio de Abogado y Procurador, si a su derecho convinieren, en el plazo de nueve días siguientes al del emplazamiento, y todo ello como trámite previo a la remisión del expediente administrativo, incorporándose al mismo las notificaciones de los emplazamientos efectuados.

3.º Emplazar, asimismo, a terceros interesados, para que puedan comparecer y personarse, ante la referida Sala y Sección, en la forma legal indicada anteriormente y en el plazo de nueve días siguientes al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

4.º Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de septiembre de 1997.- El Viceconsejero, José Salgueiro Carmona.

## CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

*RESOLUCION de 18 de agosto de 1997, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas.*

La Orden de 6 de mayo de 1997, por la que se regulan y convocan las ayudas públicas en materia de Fomento de Empleo de la Junta de Andalucía para 1997, desarrolla el Decreto 55/1995, de 7 de marzo, en el que se establecen diversos Programas e Instrumentos de Apoyo a la Creación y Mantenimiento de Empleo.

En base a los citados Programas, se han concedido ayudas a las siguientes Entidades:

Expediente: UPE 2/97.  
Entidad: UPE Ayuntamiento de Velez-Málaga.  
Importe: 7.500.000 ptas.

Expediente: UPE 3/97.  
Entidad: UPE Ayuntamiento de Antequera.  
Importe: 7.500.000 ptas.

Expediente: UPE 4/97.  
Entidad: UPE Ayuntamiento de Alora.  
Importe: 7.500.000 ptas.

Expediente: UPE 5/97.  
Entidad: UPE Mancomunidad de Municipios Costa del Sol-Axarquía.  
Importe: 7.500.000 ptas.

Expediente: UPE 6/97.  
Entidad: UPE Ayuntamiento de Coín.  
Importe: 7.500.000 ptas.

Expediente: ALPE 2/97.  
Entidad: ALPE Ayuntamiento de Algarrobo.  
Importe: 3.500.000 ptas.

Expediente: ALPE 3/97.  
Entidad: ALPE Ayuntamiento de Cortes de la Frontera.  
Importe: 3.500.000 ptas.

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

Málaga, 18 de agosto de 1997.- El Delegado, Jacinto Mena Hombrado.

*RESOLUCION de 25 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía de la Empresa Gestión Medioambiental, SA (7100490).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía de la empresa Gestión Medioambiental, S.A. (Código de Convenio 7100490), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de agosto de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de mayo de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

### RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de agosto de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPEN EN LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA DURANTE LOS EJERCICIOS 1997-1999

### INDICE

Preámbulo.

Capítulo I. Ambito de aplicación.

Art. 1. Ambito territorial.

Art. 2. Ambito funcional.

Art. 3. Ambito personal.

Art. 4. Ambito temporal.

## Capítulo II. Contratación.

- Art. 5. Modalidades de contratación.
- Art. 6. Período de prueba.
- Art. 7. Incorporación al trabajo.
- Art. 8. Movilidad geográfica y funcional.
- Art. 9. Antigüedad.
- Art. 10. Formación.
- Art. 11. Trabajos de prevención y extinción.
- Art. 12. Incapacidad Transitoria.

## Capítulo III. Tiempo de trabajo.

- Art. 13. Jornada de trabajo.
- Art. 14. Horas extraordinarias.

## Capítulo IV. Retribuciones.

- Art. 15. Salarios.
- Art. 16. Pagas extraordinarias.
- Art. 17. Productividad.
- Art. 18. Vacaciones.
- Art. 19. Pago salarial y anticipos.
- Art. 20. Plus de transporte.

## Capítulo V. Mejoras sociales.

- Art. 21. Prendas de trabajo.
- Art. 22. Licencias y permisos retribuidos.
- Art. 23. Excedencias.
- Art. 24. Seguro de accidentes.
- Art. 25. Otras condiciones.
- Art. 26. Salud laboral.

## Capítulo VI. Régimen disciplinario.

- Art. 27. Norma general.
- Art. 28. Faltas leves.
- Art. 29. Faltas graves.
- Art. 30. Faltas muy graves.
- Art. 31. Sanciones.
- Art. 32. Prescripción de faltas.
- Art. 33. Procedimiento sancionador.
- Art. 34. Garantías procesales.

## Capítulo VII. Derecho aplicable.

- Art. 35. Derecho aplicable.
- Art. 36. Derechos sindicales.
- Art. 37. Secciones Sindicales.

## Capítulo VIII. Disposiciones específicas relativas al personal técnico de grado medio y superior.

- Art. 38. Condiciones laborales.
- Art. 39. Categorías y funciones.
- Art. 40. Acceso y promoción.
- Art. 41. Jornada de trabajo.
- Art. 42. Horas extraordinarias.
- Art. 43. Vacaciones.
- Art. 44. Retribuciones.
- Art. 45. Pagas extraordinarias.
- Art. 46. Antigüedad.
- Art. 47. Desglose salarial.

## Disposiciones Finales.

- Disp. 1.ª Comisión Paritaria.
- Disp. 2.ª Cumplimiento del Convenio.

## Disposición Transitoria.

- Disp. 1.ª Cálculo de la antigüedad para la campaña 1997.

## Anexos.

- Anx. 1. Tabla Salarial.
- Anx. 2. Perfiles Profesionales.

Anx. 3. Tipología de trabajos a realizar por los trabajadores adscritos al Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

## P R E A M B U L O

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de dotar de estabilidad los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, han resuelto, entre otros aspectos tratados, finalizar el proceso de reconocimiento de las relaciones laborales de carácter fijo discontinuo, salvo lo previsto en el artículo 5, iniciado en los anteriores Convenios Colectivos, que ha estado acompañado de un correlativo reconocimiento salarial en atención a las concretas características del puesto de trabajo y la necesaria profesionalización de los trabajadores en las actividades de prevención y extinción de incendios.

En la línea antes indicada, se ha resuelto mantener una vigencia trianual del Convenio Colectivo, lo que contribuirá notablemente a la optimización de los servicios hasta 1999.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo reconocen que las condiciones laborales consignadas en el mismo se pactan en atención a la circunstancia de ser la empresa de la Junta de Andalucía, Empresa de Gestión Medioambiental, S.A., la entidad a la que le tiene encomendada la Consejería de Medio Ambiente los servicios de prevención y extinción de incendios forestales, por lo que en el supuesto de que variara en el futuro la entidad prestataria del servicio, ésta se subrogará en los derechos y obligaciones reflejados en el presente Convenio Colectivo.

Igualmente las partes firmantes reconocen que los diferentes acuerdos se han adoptado en atención a las actuales circunstancias que concurren en la prevención y extinción de los incendios forestales, por lo que en el supuesto en que las mismas cambiaran, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, una vez que entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo no se hubiera alcanzado un acuerdo, procediendo a la adaptación de las condiciones laborales pactadas a las nuevas circunstancias.

## CAPITULO I

## AMBITO DE APLICACION

## Artículo 1. Ambito territorial.

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

## Artículo 2. Ambito funcional.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que realicen labores de prevención y extinción, incardinados en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, que se encuentren incluidos dentro del ámbito personal de aplicación.

## Artículo 3. Ambito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que realicen las funciones a las que se refiere el artículo anterior, comprendidos en las categorías profesionales contempladas en el Capítulo VIII y Anexo I.

## Artículo 4. Ambito temporal.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999, aplicándose con carácter retroactivo desde el momento de su firma con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Los conceptos salariales se incrementarán el IPC previsto más 1 punto para el año 1998 y el IPC previsto más 1 punto para el año 1999.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, si con un mes de antelación a la del vencimiento de su vigencia, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma. En este supuesto, se incrementarán automáticamente los conceptos salariales en la cuantía del IPC previsto más un punto.

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

Todo lo anteriormente establecido será de aplicación salvo que la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de alguno de dichos ejercicios establezca un porcentaje de incremento salarial, de cumplimiento obligatorio para las empresas del sector público.

## CAPITULO II CONTRATACION

### Artículo 5. Modalidades de contratación.

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, además de aquéllos que ya la tuvieran reconocida a la firma del presente Convenio Colectivo, los trabajadores adscritos al Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales y que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber prestado servicios ininterrumpidos durante las campañas de 1994, 95 y 96, sin perjuicio de las situaciones asimiladas al alta, sin que se hubiera producido rotación en el puesto de trabajo durante las dos últimas campañas.

- Igualmente adquirirán la condición de fijo discontinuo los trabajadores, salvo la categoría de Peón de Retén Móvil y los que desempeñen su puesto de trabajo en vehículos cedidos por entes locales, que hubieran trabajado sin rotación durante las campañas de 1995 y 96, siempre que su puesto de trabajo esté contemplado en el Proyecto de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

- Los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios en sustitución de trabajadores fijos en régimen de excedencia con reserva de puesto de trabajo, mantendrán su situación laboral temporal, extinguiéndose el contrato al tiempo de la reincorporación del trabajador en régimen de excedencia a su puesto de trabajo.

2. La totalidad de los trabajadores que adquieran la condición de fijo discontinuo con arreglo a lo anterior, tendrán un período de contratación de al menos 4 meses, sin perjuicio de lo previsto para el personal técnico.

3. Los trabajadores fijos discontinuos, salvo los Peones de Retén Móvil, que con arreglo al Convenio Colectivo de 1996 tuvieron reconocido el derecho a mantener una contratación de 4 ó 5 meses, mantendrán un período de contratación durante 1997 de 5 y 6 meses, respectivamente. Anualmente, durante la vigencia del presente Convenio el tiempo de contratación, salvo para el personal de retén móvil, se incrementará en un mes, de manera que a la finalización de la vigencia del presente Convenio el tiempo de contratación sea de 6 meses.

4. A todos los efectos se entenderá que la plantilla de fijos discontinuos resultante de la aplicación de los criterios anteriormente indicados, constituye la plantilla funcional del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales en cada provincia.

Durante la vigencia del contenido del presente Convenio, los puestos de trabajo que constituyan la plantilla funcional de cada provincia del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales con arreglo al Proyecto de la Administración Forestal de 1997, sólo podrán ser amor-

tizadas en el supuesto de que excedan de los previstos en dicho proyecto para la categoría correspondiente en cada provincia. En caso de producirse bajas, las mismas serán cubiertas conforme a los criterios que a continuación se determinan:

- Las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo fijos discontinuos serán cubiertas, en primer lugar, por trabajadores que hayan prestado servicios en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales como eventuales y que reúnan los requisitos objetivos, según el Anexo II, exigidos por el presente Convenio.

- Las vacantes que se produzcan en categorías superiores a Vigilantes y Especialistas serán cubiertas preferentemente a través de promoción interna, con arreglo al procedimiento que se acuerde con los representantes de los trabajadores. La provisión de la vacante se decidirá por la empresa previo informe del Comité de Empresa.

- Trabajadores eventuales.

Tendrán la consideración de trabajadores eventuales todos aquéllos que no reúnan las condiciones para tener la condición de fijo discontinuo establecidas en este Convenio y que sean incorporados al Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales a través de cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente para los contratos de duración determinada.

Los puestos de retén móvil serán contratados por la duración prevista en el Proyecto, sin perjuicio de la rotación.

### Artículo 6. Período de prueba.

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

Cuando se trate de ocupar por primera vez una plaza de Capataz o alguna categoría superior a ésta, el período de prueba será de 30 días.

### Artículo 7. Incorporación al trabajo.

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

La empresa comenzará la incorporación progresiva de los trabajadores antes del día 15 de mayo.

El orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en cada provincia se realizará en el mismo orden que en la campaña anterior.

Aquellos trabajadores fijos discontinuos que sean llamados para cumplir el servicio militar o la prestación social sustitutoria, serán incorporados a sus puestos de trabajo una vez finalizada dicha obligación, manteniendo los derechos adquiridos, computando el tiempo a efectos de antigüedad.

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

### Artículo 8. Movilidad geográfica y funcional.

Se priorizará la flexibilidad organizativa, especialmente en lo que se refiere a la movilidad funcional y la movilidad geográfica dentro de una misma comarca con anterioridad a la cobertura de vacantes de la plantilla fija por personal de nuevo acceso, previa información a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, en lo que se refiere a la movilidad funcional, el trabajador reasignado por necesidades del

servicio conservará el salario correspondiente a su categoría profesional y, en la medida de lo posible, se le asignarán tareas coincidentes con el desarrollo de las capacidades profesionales de su propia categoría. Igualmente dicho trabajador tendrá prioridad absoluta para cubrir las vacantes producidas en la categoría reconocida.

#### Artículo 9. Antigüedad.

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

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

Se entenderá por campaña la prestación de servicios durante los distintos períodos de duración de los contratos para los trabajadores fijos discontinuos previstos en el art. 5.

#### Artículo 10. Formación.

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

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

Dicha formación deberá incluir, entre otras materias: Conocimiento del terreno y sus especies forestales, interpretación de planos, utilización y manejo de herramientas, utilización de medios de locomoción terrestres y aéreos, salvamentos y primeros auxilios, y preparación física.

Durante los períodos de contratación referidos a la extinción de incendios se tenderá a optimizar al máximo los tiempos de espera en los Centros de Defensa Forestal, mediante actividades formativas diversas tanto presenciales como autoformativas, dando preferencia a la preparación física y a la formación en primeros auxilios.

No obstante, no se realizarán ejercicios de preparación física por los miembros de los retenes que se encuentren en situación de «acción inmediata».

La empresa creará una Unidad de Formación, en el plazo máximo de 10 días desde la firma del presente Convenio, una vez concluido el proceso de ratificación. Esta Unidad ejecutará los acuerdos que adopte la Comisión de Formación, que estará compuesta por dos representantes por parte de la empresa, y dos representantes por parte de los trabajadores.

#### Artículo 11. Trabajos de prevención y extinción.

Los trabajos de prevención y extinción de incendios tendrán una duración anual de 6 meses, sin perjuicio de la contratación según los derechos adquiridos de tiempo de trabajo, a lo largo de los cuales se desarrollarán los trabajos de prevención previstos en el Anexo III del Convenio Colectivo.

Con arreglo a lo anterior, los trabajadores cuyo tiempo de duración de contrato sea de 6 meses desempeñarán durante dicho período, de manera continua o discontinua y siempre en jornada completa, un máximo de 40 jornadas efectivas de trabajos de naturaleza preventiva. Los traba-

jadores que tengan un tiempo de contratación de 5 ó 4 meses desarrollarán un número de jornadas de trabajo efectivo de prevención proporcional al anterior. Es decir, 26 jornadas de trabajos de naturaleza preventiva para los contratados 4 meses y 33 jornadas efectivas para los contratados 5 meses.

Los trabajos preventivos no se desarrollarán en sábados, domingos o festivos.

#### Artículo 12. Incapacidad transitoria.

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

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

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

### CAPITULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, distribuidas a razón de 7 horas y 48 minutos diarios, respetándose un descanso semanal de dos días consecutivos.

Los trabajadores cuya contratación sea de Auxiliar Administrativo cumplirán su jornada, preferentemente, de lunes a viernes en horario normal de oficinas.

Se considerará el comienzo de la jornada en el punto en que todos los componentes de un retén se encuentren reunidos y operativos tanto para los trabajos de extinción como de prevención, terminando la jornada en el lugar de trabajo.

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

A tales efectos se entenderán operativos los retenes cuando se haya completado su composición y se comunique tal circunstancia a efectos de disponibilidad para la prestación de servicios.

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

Ningún trabajador realizará labores continuas de prevención y extinción de incendios durante más de doce horas ininterrumpidas, no pudiendo ser llamados de nuevo hasta que hayan transcurrido al menos diez horas consecutivas, excluyendo los tiempos de traslado cuando excedan de una hora.

#### Artículo 14. Horas extraordinarias.

1. Se prevé que las horas extraordinarias sólo sean aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes como consecuencias del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

2. El valor de las horas extraordinarias será considerado como un Plus de Plena Dedicación y prorrateado a los trabajadores según se especifica en la tabla salarial adjunta.

3. Todos los trabajadores que perciban el Plus de Dedicación estarán a plena disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral, cuando las circunstancias de necesidad y urgencia de este tipo de trabajo lo requiera, considerándose a todos los efectos la retribución correspondiente a este concepto como incluida dentro del Plus de Plena Dedicación.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre la jornada diaria pactada. Cuando las horas se compensen mediante descanso se disfrutarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra trabajada, que se acumularán cuando las circunstancias del servicio lo permitan. En los supuestos que no sea posible compensar mediante descanso la realización de horas extras, se abonarán a razón del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

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

6. El exceso de tiempo sobre la jornada ordinaria realizada por los Conductores de los retenes móviles con motivo de la recogida del retén y mantenimiento del vehículo, será considerado como tiempo extraordinario de trabajo, computándose 30 minutos diarios.

#### CAPITULO IV

##### RETRIBUCIONES

###### Artículo 15. Salarios.

Los salarios pactados para los trabajadores son los establecidos en el Anexo I de este Convenio.

El Salario Base integra la totalidad de los complementos de puesto de trabajo que pudieran ser aplicables a los trabajadores en cada una de sus categorías, a excepción de lo previsto en el artículo anterior sobre dedicación y disponibilidad, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, y en especial los relacionados con peligrosidad, trabajo a turno y nocturno.

###### Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se percibirán de manera prorrateada y en la cuantía prevista en el Anexo I.

###### Artículo 17. Productividad.

La empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a estudiar en el seno de la Comisión Paritaria, la evaluación de los objetivos principales en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. En tal sentido, durante 1998 y 1999 se concluirán los acuerdos necesarios en orden a la incentivación de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos asignados.

Durante la campaña de 1997, se prestará especial atención a la incentivación de los trabajadores para obtener la optimización del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

###### Artículo 18. Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a un período de treinta días naturales de vacaciones en cómputo anual, que se disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado, dentro del período para el que fueron contratados. En caso de que por necesidades del servicio las vacaciones no pudieran ser disfrutadas durante el tiempo de duración del contrato serán remuneradas al 100% del Salario Convenio. El calendario de vacaciones se establecerá previo informe de los representantes de los trabajadores.

Las vacaciones anuales se disfrutarán al final del período de contratación.

###### Artículo 19. Pago salarial y anticipos.

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

###### Artículo 20. Plus de Transporte.

La empresa pondrá los medios necesarios para llevar y traer a los trabajadores hasta el centro de trabajo y hasta el lugar del incendio. En caso de no hacerlo pagará 24 ptas. por kilómetro tanto por la ida como por la vuelta, desde su localidad hasta el centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, los Vigilantes fijos que deban desplazarse con medios propios hasta su lugar de trabajo percibirán una indemnización mensual por importe de 3.000 ptas.

#### CAPITULO V

##### MEJORAS SOCIALES

###### Artículo 21. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo que se requieran por razón de la seguridad e higiene de los trabajos que se realicen en tareas de extinción y prevención de incendios, así como las herramientas y utensilios de trabajo necesarios para desarrollar su labor. Cada una de las prendas consistirá en un mono de trabajo ajustado a las características del puesto de trabajo que se desempeñe.

Todas las prendas para los trabajos de extinción de incendios deberán estar homologadas como ignífugas, debiéndose entregar a los representantes de los trabajadores justificante acreditativo de dicha homologación.

La empresa y los representantes de los trabajadores estudiarán conjuntamente las prendas más idóneas para los Vigilantes fijos de acuerdo con las características propias de su puesto de trabajo.

Terminada la campaña o el desempeño eventual del puesto de trabajo, serán devueltas dichas prendas de trabajo por los trabajadores a la empresa.

###### Artículo 22. Licencias y permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
  2. Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distintas localidades de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
  3. Un día de traslado de domicilio habitual.
  4. Un día por matrimonio de un hijo.
  5. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de diez días.
  6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inevitable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal de un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- En el supuesto de que el trabajador en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización

zación, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

#### Artículo 23. Excedencias.

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

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar una excedencia voluntaria por plazo no inferior a un año ni superior a tres. El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto al reingreso se refiere, a lo establecido en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 24. Seguro de accidentes.

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

- Invalidez permanente total: 8.250.000 pesetas.
- Invalidez permanente absoluta: 9.000.000 de pesetas.
- Muerte y gran invalidez: 9.750.000 pesetas.

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

3. La percepción de estas indemnizaciones es incompatible y no acumulable a indemnizaciones derivadas de la suscripción de otras modalidades de seguros por parte de la empresa o de otras entidades que participen en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

#### Artículo 25. Otras condiciones.

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

La empresa dotará a los trabajadores que estén realizando labores de extinción de incendios de la manutención adecuada.

#### Artículo 26. Salud laboral.

La empresa estará obligada a disponer del personal sanitario que prevea la legislación sobre prevención de riesgos laborales, así como de cuantos medios de prevención de riesgos se deriven de la aplicación de la misma, para aquellas actividades incluidas dentro del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales que queden afectadas por su ámbito de aplicación, atendiendo a todos los CEDEFOS con un médico y/o un ATS/DUE por provincia, en los períodos de medio y alto riesgo, para la

realización de las funciones que a continuación se especifican:

1. Proceder al reconocimiento médico del personal que forma parte de los retenes, realizándose el mismo dentro del tiempo de trabajo.
2. Impartir nociones sobre primeros auxilios y nutrición.
3. Prestar asistencia sanitaria urgente cuando se produzcan accidentes en las tareas de extinción de incendios.

La empresa dotará al personal que forma parte de los retenes, de equipos de seguridad necesario para el desarrollo de sus funciones.

La empresa velará por que todas las instalaciones y medios de transporte cumplan las medidas de seguridad e higiene establecidas en la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36, los trabajadores designarán a dos representantes, previo informe favorable de cada uno de los Sindicatos firmantes de este Convenio, para que a tiempo completo, y durante la vigencia del presente convenio, realicen funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, asistiendo a la empresa en dichos cometidos.

## CAPITULO VI

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 27. Norma general.

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

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

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

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

#### Artículo 28. Faltas leves.

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

## Artículo 29. Faltas graves.

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- j) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- k) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un período de seis meses.
- l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- m) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

## Artículo 30. Faltas muy graves.

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
  - c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan, por razón del trabajo.
  - e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.
  - h) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados y público en general.
  - i) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
  - j) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días.
- Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- k) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un período de un año.
  - l) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.
  - m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

## Artículo 31. Sanciones.

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

## 1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

## 2. Por faltas graves:

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

## 3. Por faltas muy graves:

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

Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

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

## Artículo 32. Prescripción de faltas.

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

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

## Artículo 33. Procedimiento sancionador.

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

## Artículo 34. Garantías procesales.

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

## CAPITULO VII

## DERECHO APLICABLE

## Artículo 35. Derecho aplicable.

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

#### Artículo 36. Derechos sindicales.

Todos los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de 40 horas retribuidas mensualmente, durante el tiempo de contratación, para la realización de tareas sindicales. Los Delegados de las Secciones Sindicales que se constituyan en cada centro de trabajo dispondrán de un número de 30 horas mensuales con la misma finalidad.

Las horas de los miembros de los Comités de Empresa y de las Secciones Sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros de los dos órganos, indistintamente. Dicha acumulación podrá realizarse a nivel centro de trabajo, provincial o regional.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales dispondrán de locales adecuados para realizar sus funciones, así como del material de oficina necesario. La empresa pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tableros de anuncios en los centros de trabajo, en lugares visibles.

#### - Comité Intercentros.

Se constituye un Comité Intercentros que estará compuesto por 13 miembros elegidos por los representantes de los trabajadores de entre los componentes de los Comités de Empresa, en proporción al porcentaje obtenido por cada Sindicato en las elecciones sindicales. Las competencias del Comité Intercentros estarán referidas a los temas que afecten a más de una provincia o sean sometidos al mismo por los Comités de Empresa.

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

La empresa abonará los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento derivados de las reuniones de los miembros de los Comités de Empresa y Comité Intercentros, debidamente justificados.

#### - Comité de Empresa.

Es el Órgano colegiado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos ante la gerencia de la empresa en la provincia, y tendrá derecho, además de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones a los trabajadores.
- b) Los traslados del personal.
- c) La reestructuración de plantilla.
- d) La modificación en el sistema de organización del trabajo.
- e) Las peticiones de excedencias.

#### Artículo 37. Secciones Sindicales.

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

### CAPITULO VIII

#### DISPOSICIONES ESPECIFICAS RELATIVAS AL PERSONAL TECNICO DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR

#### Artículo 38. Condiciones laborales.

La regulación del personal técnico superior o medio incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tanto en lo funcional como en lo personal, que realice las funciones y tareas expresamente contempladas en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, se regirá por las condiciones laborales siguientes:

#### Artículo 39. Categorías y funciones.

##### A) Categorías profesionales.

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

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

Los trabajadores incluidos en las categorías profesionales anteriormente citadas, serán contratados en cualquier modalidad de contrato de acuerdo a la legislación vigente.

##### B) Funciones.

Las funciones de las categorías previstas en el apartado anterior, serán las previstas en los proyectos del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 40. Acceso y promoción.

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos para la prestación de servicios durante las campañas de prevención y extinción de incendios forestales, los trabajadores que sean seleccionados para la presente campaña de 1997 y hubieran prestado servicios en su categoría profesional en actividades de prevención y extinción de incendios forestales, durante las campañas completas de 1995 y 1996, con un alta de al menos 4 meses y según el Proyecto de la Administración Forestal.

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

2. Los puestos de trabajo que queden vacantes serán cubiertos de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio para los demás trabajadores.

3. La selección del personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

#### Artículo 41. Jornada de trabajo.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral, sin perjuicio de la extensión de la jornada que resulte necesaria con motivo de los trabajos de extinción de incendios forestales. El tiempo acumulado de horario ordinario y prolongación de jornada no excederá del máximo legal permitido para la jornada diaria, en el cómputo de la jornada semanal de 39 horas, salvo la extensión necesaria para tareas de extinción de incendios.

Todo tiempo que exceda de 39 horas semanales será considerado como extraordinario, y se regirá por las normas de horas extraordinarias, contempladas a continuación.

#### Artículo 42. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias para la realización de tareas de coordinación en extinción de incendios tendrán carácter obligatorio.

Los Técnicos Superiores y Medios adscritos al Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales y a Programas de Emergencia, que por las singulares características de su jornada y el trabajo que desarrollan, debiesen trabajar sobre el exceso del cómputo de la jornada semanal ordinaria, computarán estas horas como extraordinarias y se compensarán mediante descanso en tiempo equivalente, a razón de una por una, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. No obstante lo anterior,

las horas que los Técnicos tengan que realizar por razones del servicio en festivos u horas nocturnas, computarán a razón de 1,25 horas por hora trabajada, compensándose igualmente mediante descanso siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los descansos compensatorios podrán acumularse a lo largo de toda la campaña y disfrutarse conjuntamente, tan pronto como la disponibilidad del servicio lo permita.

En aquellos casos excepcionales en los que la empresa no pudiera arbitrar el descanso compensatorio, se procederá a su pago conforme al valor de la hora ordinaria, salvo las nocturnas y festivas que serán compensadas a razón de 1,25 por cada hora trabajada, siempre y cuando el número de las horas supere la cantidad que, con arreglo a los criterios pactados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, para el resto de las categorías del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, se entiendan remuneradas dentro del Complemento de Puesto de Trabajo, por el concepto de especial dedicación y disponibilidad, incluido dentro de dicho complemento.

En aquellos casos excepcionales, en los que la empresa no pudiera arbitrar el descanso compensatorio, se procederá a su pago.

#### Artículo 43. Vacaciones.

El período de disfrute podrá fraccionarse en dos períodos equivalentes, siendo uno de ellos a elección del trabajador y el resto de acuerdo con las necesidades de organización y trabajo. No obstante, la empresa podrá excluir del disfrute de vacaciones los meses incluidos en los períodos de medio y alto riesgo.

#### Artículo 44. Retribuciones.

La retribución estará compuesta por el Salario Base y el Complemento de Puesto. En todo caso, los complementos de puestos de trabajo para cada trabajador, no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención al puesto de trabajo al que efectivamente esté adscrito el trabajador.

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

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

#### Artículo 45. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores regulados en este Capítulo recibirán 2 pagas extraordinarias, que serán prorrateadas mensualmente y por el importe que aparece en la tabla que aparece a continuación.

#### Artículo 46. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán un 1,5 de su salario base por cada bienio de antigüedad. Se entenderá por bienio el tiempo de duración de dos campañas.

#### Artículo 47. Desglose salarial.

Los Técnicos de grado medio o superior que a la fecha de la firma de este Convenio vinieran percibiendo el Plus Convenio del marco de regulación laboral de la Estructura de Egmasa, mantendrán dicha cantidad como un complemento transitorio y absorbible hasta tanto se equiparen en cómputo anual a las retribuciones totales que en su momento puedan igualarles, desapareciendo el mismo a partir de ese momento.

Los trabajadores mantendrán la cantidad de 5.371 pesetas/mes en concepto de indemnización por los gastos de transporte desde su domicilio hasta su lugar de trabajo.

En lo no regulado en este Capítulo se estará a lo previsto en la legislación laboral.

El desglose salarial del personal contenido en este Capítulo es el siguiente:

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P/P PAGA EXTRA	COMPLEMENTO DE PUESTO	TOTAL DEVENDO SALARIAL
PERIODISTA CGR	180.174	36.035	57.055	273.264
TÉCNICO SUPERIOR GIS	180.174	36.035	67.485	283.694
TÉCNICO CEDEFO	160.175	34.705	85.427	280.307
TÉCNICO UMMT	160.175	32.035	79.839	272.049

### DISPOSICIONES FINALES

#### 1. Comisión Paritaria.

Queda constituida de acuerdo con los siguientes objetivos y funciones:

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

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

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

d) Para estudiar, modificar y mejorar si procede, las condiciones para establecer las pruebas físicas y médicas establecidas en los Anexos del presente Convenio.

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

f) Designar a los integrantes de las distintas comisiones de trabajo para el desarrollo de los aspectos contemplados en este Convenio, y en especial las relacionadas con formación, salud laboral y trabajos preventivos.

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

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

Será preceptivo el sometimiento a la Comisión paritaria de los conflictos que afecten a las funciones y objetivos descritos en los puntos a), b), c), d) y g), con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

La composición nominal de esta Comisión será la siguiente:

- Cinco miembros por parte de la representación de los trabajadores, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

- Cinco miembros por parte de la empresa.

- Los asesores que cada parte estime conveniente, con un máximo de dos por cada parte firmante.

#### 2. Cumplimiento del Convenio.

Las partes firmantes quedan comprometidas al cumplimiento de los acuerdos durante la vigencia del presente Convenio, tanto en los contenidos normativos como en los contenidos salariales y obligaciones.

### DISPOSICION TRANSITORIA

#### 1. Cálculo de la antigüedad para el ejercicio 1997.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9 en relación al cálculo de la antigüedad en los ejercicios de 1998 y 1999, la cantidad que se percibirá en el ejercicio 1997 por tal concepto en cada una de las categorías, será el

resultado de aplicar el 1,5% al Salario Base vigente en el Convenio Colectivo de 1995, incrementado en un 4,9%.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1997

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PP PAGA EXTRA	PLUS DEDICACION ACTIVIDAD	TOTAL DEVENDO SALARIAL
CAPATAZ	112.178	21.871	20.139	154.188
ESPECIALISTA EXTINCION	106.970	20.830	19.178	146.978
VIGILANTE FIJO	107.794	20.830		128.624
CONDUCTORA VEH. RETEN MOVIL	109.273	20.830		130.103
CONDUCTORA VEH. RETEN ESPECIALISTA	106.970	20.830	19.178	146.978
CONDUCTORA VEH. EXTINCION	109.573	21.350	19.659	150.583
AYUDANTE CONDUCTORA VEH. EXTINCION	106.970	20.830	19.178	146.978
CAPATAZ BRICA	128.716	25.152	23.447	177.315
ESPECIALISTA EXTINCION BRICA	127.739	23.954	22.332	169.025
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100.327	20.830	7.467	128.628
EMISORISTA	100.825	20.830	6.970	128.624
IMPIADORA	88.635	20.830	4.385	113.820
GUARDACONSERJE	100.548	20.830	11.882	133.360

	SALARIO DIA
PEON DE RETEN MOVIL	6.910 p33

ANEXO II

PERFILES PROFESIONALES

CAPATACES DE RETEN ESPECIALISTA

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del Certificado de asistencia con buen aprovechamiento a Cursos de Formación de Capataces de lucha contra incendios forestales o cualquier otra titulación obtenida en Escuela de Capataces Forestales.
5. Conocimiento del terreno objeto de actuación, así como de la vegetación que lo puebla y conocimiento del comportamiento de la misma ante el fuego.
6. Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.
- Ausencia de cualquier tipo de fobia (pánico a las alturas, vértigos, etc.) que generen inconvenientes para ser transportados a través de medios aéreos.

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

- No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.
- No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

8. Estar en buenas condiciones físicas (pruebas del ICONA: Capacidad aeróbica entre 43 y 45).

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

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

PEONES DE RETEN ESPECIALISTA CONTRA INCENDIOS

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del Certificado de asistencia con buen aprovechamiento a Cursos de Formación de lucha contra incendios forestales.
5. Conocimiento del terreno objeto de actuación.
6. Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.
- Ausencia de cualquier tipo de fobia (pánico a las alturas, vértigos, etc.) que generen inconvenientes para ser transportados a través de medios aéreos.

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

- No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.
- No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

8. Estar en buenas condiciones físicas (pruebas del ICONA: Capacidad aeróbica entre 43 y 45).

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

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

PEONES DE RETEN MOVIL CONTRA INCENDIOS

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Conocimiento del terreno objeto de actuación.
5. Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

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

- No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.
- No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfer-

medad que imposibilite o dificulte la práctica las funciones contra incendios.

7. Estar en buenas condiciones físicas (pruebas del ICONA: Capacidad aeróbica entre 40 y 43).

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

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

#### VIGILANTES FIJOS

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

2. En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.

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

4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del Certificado de asistencia con buen aprovechamiento a Cursos de Formación de lucha contra incendios forestales.

5. Conocimiento del terreno objeto de actuación y de la vegetación de la que está poblada.

6. Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

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

- No padecer defecto visual, auditivo o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones de vigilancia.
- No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibilite el desarrollo de su trabajo.
- No padecer enfermedad de tipo cardio-vascular, pulmonar o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de sus funciones.

8. Estar en buenas condiciones físicas.

9. Capacidad de comprensión y comunicación verbal, no padecer defecto relevante en su expresión hablada.

10. Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de detección y vigilancia de incendios forestales u otras asimilables.

11. Se valorará positivamente los conocimientos de comunicaciones mediante la utilización de medios técnicos, a través de aparatos transmisores/receptores.

#### CONDUCTORES

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 45 años).

2. En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.

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

4. Titulación de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB.

5. Carné de conducir.

6. Conocimiento del terreno objeto de actuación.

7. Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

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

- No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibilite el desarrollo del trabajo de conductor.
- No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de sus funciones.

9. Estar en buenas condiciones físicas.

10. Capacidad de comprensión y comunicación verbal.

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

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

- Mecánica de vehículos.
- Comunicaciones por medio de aparatos transmisores/receptores.

#### PROPUESTA DE PRUEBAS DE APTITUD

Pruebas Psicotécnicas (para los Capataces de retén)

1. Evaluación de la inteligencia general (coeficiente intelectual), de aquellas personas que tienen un nivel cultural bajo:

a) Valoración de la falta de atención o capacidad de concentrar la atención en una orientación u orden determinado.

b) Valoración de la falta de una correcta distribución de la atención, cuando el intelecto se orienta simultáneamente en varias direcciones para realizar un trabajo continuo de análisis-síntesis.

c) Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un solo tema durante un tiempo prolongado.

2. Evaluación de la recepción, tratamiento y comprensión de órdenes:

a) Valoración de la actitud para comprender y aplicar instrucciones escritas.

b) Medida de la actitud para comprender e interpretar rápida y correctamente órdenes complejas.

3. Evaluación de 12 aspectos clínicos de la personalidad normal o patológica:

a) Hipocondriasis. Depresivos preocupados por la alteración de las funciones de su cuerpo.

b) Depresión suicida. Se centra en los pensamientos de autodestrucción.

c) Agitación. Evalúa sujetos que les gustaría hacer cosas arriesgadas o que se encuentran a disgusto, hasta tener algo arriesgado que hacer (amantes del riesgo).

d) Depresión ansiosa. Evalúa la incapacidad de enfrentarse a las exigencias inmediatas (neuróticos, alcohólicos y esquizofrénicos no paranoides).

e) Depresión baja energía. Evalúa la fatiga como núcleo del modelo (personas que a menudo la vida les parece vacía y solitaria, poco entusiastas, agotados, con problemas de insomnio).

f) Culpabilidad-resentimiento. Aspecto de la depresión asociado al sentimiento de haber cometido lo imper-

donable y la consecuente sensación de inutilidad o impotencia.

g) Apatía-retirada. Evalúa la sensación de lo absurdo o sin sentido de la vida y la tendencia a evitar el trato con los demás.

h) Paranoia. Síndrome paranoico: Declaraciones de recelo, sensación de injusticia y persecución, celos con respecto a otros, cierto cinismo sobre la naturaleza humana y miedos a ser envenenados.

i) Desviación psicopática. Evalúa la inhibición hacia el peligro, dolor físico o las críticas sociales (valoración de ciertos grados en personas neuróticas, esquizofrénicas, alcohólicas, antisociales o en casos de abuso de narcóticos).

j) Esquizofrenia. Dificultades para expresar ideas, impulsos extraños, pérdidas de memoria, sentimientos de irrealidad y alucinaciones.

k) Psicastenia. Evalúa conductas obsesivas sobre las que el sujeto declara tener poco autocontrol.

l) Desajuste psicológico. Evalúa desviaciones en el área de la autovaloración de la realidad (personas que se consideran sin éxito, un desastre, que no valen para nada).

Pruebas Psicotécnicas (para el resto del personal con-  
traincendios)

Para todo el colectivo, teniendo en cuenta que la población objeto de evaluación es de nivel cultural bajo.

1. Evaluación de la rapidez perceptivo-espacial, es decir, de las dotes de atención y observación en una tarea con implicación espacial:

a) Valoración de la habilidad para captar una situación y moverse ágilmente en ella (rapidez perceptiva).

b) Valoración de la capacidad para orientarse dentro de un contexto determinado (orientación espacial).

c) Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un solo tema durante un tiempo prolongando.

2. Evaluación de cuatro dimensiones de la personalidad normal o patológica:

a) Neuroticismo/estabilidad emocional: Valora el grado de equilibrio emocional del sujeto, nivel de ansiedad, desórdenes psicosomáticos y trastornos depresivos.

b) Extraversión/introversión: Valora los distintos patrones de relación social del individuo con respecto al grupo y al ambiente en que se desenvuelve.

c) Dureza: Detecta la posibilidad de trastornos esquizoides y psicopáticos (personas conflictivas, falta de sentimientos y agresivas).

d) Conducta antisocial: Valora los comportamientos que pueden salirse de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.

Estas cuatro dimensiones quedan validadas y justificadas con la escala de Sinceridad, que determina el grado de distorsión y veracidad de los resultados obtenidos por los sujetos llevados a estudio.

#### PRUEBAS DEL RECONOCIMIENTO MEDICO

Sobre la base de las características mínimas, que serán excluyentes, deberán ser fijadas por el Equipo Médico.

Pruebas de Aptitud Física. Pruebas del ICONA (comunes)

1. Aptitud física: Es la suma de la capacidad aeróbica y la aptitud muscular.

2. Capacidad aeróbica de una persona: Es la capacidad máxima de oxígeno que se puede captar (sistema respiratorio) y transportar (sistema circulatorio) a los músculos (sistema muscular).

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el trabajo intenso; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y transporte de oxígeno, mejor se podrá realizar un trabajo pesado.

3. La aptitud muscular incluye: Fuerza, resistencia, agilidad, así como otros factores tales como: Reflejos, equilibrio y habilidad.

Las ventajas de una buena aptitud física son las siguientes: Poder realizar más trabajo, resistir mejor el calor, aclimatarse más rápidamente, sufrir menos accidentes y trabajar con menos pulsaciones y temperatura corporal más baja. Por consiguiente entendemos que la capacidad aeróbica es el factor más importante a tener en cuenta en la selección del personal para los incendios forestales; para obtenerla se pueden desarrollar una serie de ejercicios físicos que nos determina la aptitud física de las personas para un determinado trabajo.

Para la selección del personal que interviene en la extinción de los incendios forestales, según su aptitud física se utilizará la prueba del banco.

4. Prueba del banco: Es la prueba que emplean los Servicios de Extinción de Incendios en EE.UU. para la selección del personal. El ICONA la emplea desde hace varios años con óptimos resultados tanto en rendimientos efectivos del personal, como en la disminución del riesgo en los incendios forestales.

Consiste en un banco de 40 cm. de altura para hombres y 33 cm. para mujeres en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (22,5 veces/minuto), durante un período de 5 minutos. Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos y una vez finalizados se le tomará el pulso (en la muñeca o cuello, contando sus pulsaciones durante otros 15 segundos).

Con los datos obtenidos, EDAD, PESO Y PULSACIONES, se pasará a las Tablas que, contenidas en el BOJA de 13 de septiembre de 1994, número 143, páginas desde la 11.027 a la 11.030, ambas inclusivas, determinará la capacidad aeróbica.

Para mantener y aumentar la capacidad aeróbica se recomienda realizar ejercicios físicos sistemáticamente (tablas de gimnasia) más o menos intensos durante el tiempo de duración del contrato.

#### ANEXO III

TIPOLOGIA DE TRABAJOS A REALIZAR POR LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL PLAN DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DURANTE EL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA TRABAJOS DE PREVENCIÓN

#### ACTUACIONES SOBRE EL TERRITORIO

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

(aldeas, campamentos, camping) que se intuyan de especial peligro para la propagación del incendio forestal.

- Apertura y limpieza de fajas de protección.
- Corta de pies con motosierra en clareos o claras.
- Apilado y preparación de la madera.
- Selección de brotes.
- Recogida y/o quema de residuos de poda, clareo, clara o saca.
- Plantación y reposición de marras en repoblaciones.
- Cava de pies.
- Binas, escardas y aporcados.
- Apertura y conservación de cortafuegos, así como la comprobación del acceso y transitabilidad de los mismos.
- Labores de modificación de modelos de combustible, encaminados a disminuir el riesgo de incendios.
- Reconocimiento de la red de caminos, estado en el que se encuentran, comprobación de su transitabilidad y arreglo de los mismos.
- Vigilancia y control de quemas autorizadas de rastrojos, pastos, matorral y residuos.
- Actuación en la reparación de puntos concretos de pistas forestales de habitual tránsito para los vehículos de extinción de incendios, así como en pistas de acceso a los puestos de vigilancia.
- Cortas de policía en masas adultas, cortando pies secos, afectados por plagas y posterior eliminación de residuos.
- Regeneración de zonas incendiadas, apeo y tronzado de árboles quemados.
- Control de plagas incipientes.
- Limpieza y adecuación de puntos de encuentro con helibase para recogida de retenes.
- Señalización de Puntos de Encuentro, mediante la definición de sus coordenadas GPS.
- Señalización de puntos de toma de agua para helicópteros, mediante coordenadas GPS.
- Señalización de caminos mediante la fabricación y colocación de carteles indicadores en carriles principales.
- Limpieza de montes situados en zonas con alto riesgo de incendios.
- Inventario de propietarios que desarrollan actividades agrícolas, selvícolas, cinegéticas o ganaderas.
- Preparación de demostraciones de extinción de incendios durante las visitas de escolares que se produzcan al CEDEFO.

#### MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS

- Labores de mantenimiento, jardinería y perímetro de las instalaciones del CEDEFO.
- Reparación y mantenimiento de los equipos de extinción.
- Comprobación de la cobertura en las comunicaciones y visibilidad de las torres de vigilancia, localización de zonas oscuras.

*RESOLUCION de 1 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la declaración del término municipal de Rincón de la Victoria (Málaga), como zona de gran afluencia turística a los efectos de horarios comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, del Comercio Interior de Andalucía; el Decreto 66/1994, de 22 de marzo, por el que se regulan los horarios para la apertura y cierre de los establecimientos comerciales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la Orden de 24 de julio de 1996, por la que se regula el procedimiento para la determinación de las zonas que tengan la condición de gran afluencia

turística a efectos de horarios comerciales, se hace público que, por Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria de fecha 10 de julio de 1997, se declara el término municipal de Rincón de la Victoria, zona de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales durante los períodos que se relacionan a continuación, teniendo los establecimientos ubicados en el término municipal libertad horaria durante dichos períodos:

- a) Del 9 de julio al 30 de septiembre de 1997.
- b) Del 22 de diciembre de 1997 al 6 de enero de 1998, del 22 de diciembre de 1998 al 6 de enero de 1999, del 22 de diciembre de 1999 al 6 de enero del 2000, del 22 de diciembre del 2000 al 6 de enero del 2001.
- c) Semana Santa, desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección, ambos incluidos, de los años 1998, 1999, 2000 y 2001.
- d) Del 1 de julio al 30 de septiembre de los años 1998, 1999 y 2000.

Sevilla, 1 de septiembre de 1997.- La Directora General, Rosamar Prieto-Castro García-Alix.

*RESOLUCION de 1 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la declaración del término municipal de Vejer de la Frontera (Cádiz), como zona de gran afluencia turística a los efectos de horarios comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, del Comercio Interior de Andalucía; el Decreto 66/1994, de 22 de marzo, por el que se regulan los horarios para la apertura y cierre de los establecimientos comerciales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la Orden de 24 de julio de 1996, por la que se regula el procedimiento para la determinación de las zonas que tengan la condición de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales, se hace público que, por Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria de fecha 20 de junio de 1997, se declara el término municipal de Vejer de la Frontera, zona de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales durante los períodos que se relacionan a continuación, teniendo los establecimientos ubicados en el término municipal libertad horaria durante dichos períodos:

Del 1 al 31 de agosto, ambos incluidos, de los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

Sevilla, 1 de septiembre de 1997.- La Directora General, Rosamar Prieto-Castro García-Alix.

*RESOLUCION de 1 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la declaración del término municipal de Punta Umbría (Huelva), como zona de gran afluencia turística a los efectos de horarios comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, del Comercio Interior de Andalucía; el Decreto 66/1994, de 22 de marzo, por el que se regulan los horarios para la apertura y cierre de los establecimientos comerciales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en la Orden de 24 de julio de 1996, por la que se regula el procedimiento para la determinación de las zonas que tengan la condición de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales, se hace público que, por Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria