

## **°ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE VACANTES EN EL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA INCENDIOS FORESTALES DE ANDALUCÍA**

Con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (2018-2020), se precisa la aprobación de un nuevo Procedimiento para la cobertura de vacantes en el operativo de prevención y lucha contra incendios forestales, que se adapte a lo especificado en el nuevo convenio, concretamente en relación a lo establecido en el capítulo VI de Selección del personal, provisión de puestos y promoción profesional.

Sin embargo la necesidad de realizar el concurso de traslado y promoción en el primer trimestre de 2020, antes de la resolución de la Oferta de Empleo Público y del inicio del período de alto riesgo, dificulta la aplicación de un nuevo procedimiento acordado entre la RA y los RT, en el plazo necesario.

Por ello, al amparo de lo acordado en la reunión del comité intercentros del día 12 de diciembre de 2019 se prorroga el Procedimiento anterior, si bien realizando los ajustes necesarios para adaptarlo a lo establecido en el Convenio en vigor, resultado el siguiente texto, que quedará derogado en el momento en que se acuerde un nuevo reglamento.

### **Artículo 1.- Aspectos Generales**

El concurso de Traslado y Promoción tiene el objeto de la cobertura de las plazas vacantes correspondientes a las anualidades 2018 y 2019 en los retenes, brica y vehículos de extinción. No se incluirán dentro de las vacantes a cubrir las plazas ocupadas por:

- B. Especialistas Forestales que realicen funciones de B.F. Conductor V. transporte de retén (artículo 22.2 Cc)
- personal temporal con contrato de relevo
- personal con contrato indefinido no fijo (artículo 19.2 Cc)

Todos los solicitantes deberán aceptar las nuevas condiciones, circunstancias y requerimientos del puesto al que concurren, así como las condiciones económicas e indemnizatorias.

### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

El presente reglamento será de aplicación para la cobertura de vacantes que pudieran originarse en los grupos de bricas, retenes y conductores. Quedan excluidas de este proceso aquellas vacantes que pudieran originarse para puestos de Conductor de Retén.

La vigencia de este acuerdo se extenderá mientras no exista un nuevo reglamento de cobertura de vacantes.

### **Artículo 3.- Periodicidad del proceso.**

El concurso de cobertura de vacantes se celebrará con carácter anual, durante el primer trimestre del año, debiendo finalizar preferentemente antes del comienzo del periodo de alto riesgo de incendios forestales.

### **Artículo 4.- Presentación de solicitudes y fases del proceso**

Las solicitudes deberán ser entregadas en cualquiera de los centros de trabajo, en horario laboral, en el modelo que la empresa determine y dentro del plazo establecido al efecto, y hasta un máximo de 3 solicitudes por candidatura.

Las solicitudes de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo profesional y puesto que la plaza a ocupar serán incluidas dentro del proceso de traslado.

Las solicitudes de los trabajadores que pretendan acceder a un puesto diferente dentro del mismo grupo o de uno superior, se incluirán en el proceso de promoción (según artículo 23.1).

Asimismo se considerarán dentro de la fase de promoción las solicitudes de los candidatos que voluntariamente opten a categorías inferiores a la que ostentan, según lo indicado en el segundo párrafo del artículo 22.4.

La cobertura de las vacantes se llevará a cabo mediante la convocatoria de un concurso de Traslado y Promoción, por este orden.

1. **Traslado.** Publicadas las plazas a cubrir, se iniciará con carácter prioritario el concurso de traslado, conforme el procedimiento que se describirá más adelante.
2. **Promoción.** Si al finalizar el concurso de traslado resultasen vacantes sin cubrir, se actuará conforme a lo indicado en el convenio colectivo en el capítulo VI en sus artículos 22 y 23.

#### **Artículo 5.- Condiciones de la Adjudicación:**

Los candidatos podrán renunciar a su solicitud en cualquier momento del proceso, con anterioridad a la adjudicación definitiva.

Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto queda sometido a las siguientes condiciones:

1. No podrá renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de 6 meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva (artículo 21.9 a) Cc)
2. No podrán participar en la siguiente convocatoria ordinaria anual hasta que transcurran 2 años (artículo 21.9 b) Cc)
3. No podrán solicitar una movilidad de dicha plaza por motivos de conciliación familiar, salvo en los casos de una situación sobrevenida o conocida con fecha posterior a la presentación de solicitudes del proceso selectivo (artículo 21.9 c) Cc)

#### **Artículo 6.- Concurso de Traslado.**

1. Previa información a los Representantes de los Trabajadores, la Agencia determinará las vacantes, quedando publicado el listado de las mismas en los correspondientes tablones de los centros de trabajo, el portal del empleado y a través de correo electrónico a todos los trabajadores de la Agencia. La información referente a cada vacante deberá comprender, al menos, centro de trabajo, medio del dispositivo, puesto, nivel y número de plazas que se ofertan.

Se incluirán en este procedimiento todas las plazas de grupos de retenes, bricas y conductores VCI incluidos en el artículo 1 de este reglamento.

Los plazos del concurso serán los que se definan en el calendario que se apruebe y que regule cada una de las convocatorias.

2. Requisitos. Podrán optar a la modalidad de concurso de traslado los empleados pertenecientes al mismo grupo profesional nivel y puesto, en las que concurran los requisitos del perfil solicitado, según se indica en el artículo 21 .3 del convenio en vigor. Las solicitudes que no cumplan este requisito serán consideradas nulas, sin perjuicio de su participación en otras plazas solicitadas.
3. Valoración. Para la resolución de la convocatoria de traslado se tendrá en cuenta con carácter preferente las circunstancias relacionadas con la conciliación familiar, especialmente las situaciones de víctimas de violencia de género y trabajadores con familiares dependientes a su cargo. (artículo 21.5 Cc)

En estos casos, las circunstancias de violencia de género y dependencia se acreditarán mediante certificado de la entidad correspondiente.

La vacante será adjudicada a los candidatos que acrediten violencia de género o dependencia de familiar de primer grado y en caso de que no exista ningún solicitante en estas circunstancias se aplicará el siguiente baremo:

Violencia de género	PRIORITARIO 1
Cuidado y Dependencia III Grado	PRIORITARIO 2
a) Cuidado y Dependencia de II Grado	3
b) Agrupación familiar con hijos	2

Los puntos que se asignen por los distintos conceptos son acumulativos.

Para puntuar la conciliación familiar por Dependencia, el trabajador solicitante debe acreditar la función de cuidador del familiar dependiente.

La documentación a acreditar debe presentarse preferentemente en el momento de realizar la solicitud y en todo caso antes de la adjudicación provisional.

La documentación para acreditar la conciliación familiar será la siguiente:

Violencia de género:

- Certificado o informe de los servicios de atención a víctimas o servicios de acogida de la administración pública competente
- Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad sociales
- Resoluciones judiciales, Informes del Ministerio Fiscal
- Atestado de la autoridad policial

Grados de dependencia

- Certificado de cuidador emitido por la Consejería correspondiente.

Agrupación familiar con hijos

- Libro de familia,
- Empadronamiento
- Certificados de convivencia.

a) Dependencia de familiar de segundo grado

Se considerará este supuesto en el caso de familiares dependientes de segundo grado, siempre y cuando la adjudicación de la plaza solicitada suponga un acercamiento.

b) Agrupación familiar con hijos

Se considerará este supuesto en el caso de que el trabajador tenga hijos menores de 12 años y la adjudicación de la plaza solicitada suponga un acercamiento no inferior a 20 Kilómetros al lugar de residencia de estos familiares. Tampoco se valorará si la distancia entre la plaza solicitada y la residencia del familiar es superior a 50 Km por carretera.

En caso de igualdad entre varios candidatos, se resolverá priorizando al trabajador de mayor antigüedad. Sí se produjera un nuevo empate, se atenderá al orden alfabético por apellidos a partir de la letra J que ha resultado elegida por sorteo.

4. Resultados provisionales. Previa información a los Representantes de los Trabajadores, la Agencia deberá publicar en los centros de trabajo el resultado provisional del concurso de traslado.
5. Reclamaciones. Las personas que optasen al concurso podrán presentar alegaciones que se atenderán por escrito.
6. Resultados definitivos. Finalizado el plazo de presentación de alegaciones, y tras ser estudiadas e informadas a los Representantes de los Trabajadores, la empresa publicará el listado de adjudicación definitiva de las plazas.

7. Ocupación de la plaza adjudicada. La plaza adjudicada deberá ser ocupada en el plazo máximo de 15 días desde la fecha de publicación de la resolución definitiva.

### **Artículo 7.- Concurso de Promoción**

1. Normas Generales: Tendrá preferencia el concurso de traslado al de promoción. Los plazos del concurso serán los que se definan en el calendario que se apruebe y que regule en la convocatoria.
2. Requisitos. Podrán optar a esta modalidad del concurso todos los/as empleados/as de la Agencia que cumplan los requisitos mínimos, el perfil solicitado y la titulación requerida conforme al artículo 16 y 23.8.

No obstante, solo podrán optar a las plazas de B.F. Jefe de grupo, tanto en Brica, como en Grupo Especialista, los empleados que tengan un mínimo de 3 años de experiencia en el puesto de B.F Especialista Brica, B.F. Especialista de Prevención y Extinción o B.F. Conductor VCI.

Las solicitudes de empleados que ostenten el mismo puesto y nivel de la vacante a la que optan o no cumplan el requisito establecido en el párrafo anterior serán consideradas nulas para el proceso de promoción, sin perjuicio del resto de plazas solicitadas.

3. Convocatoria a pruebas físicas y test psicotécnicos. La superación de los mínimos fijados en este reglamento en materia de aptitud física y psicológica para cada vacante son de obligado cumplimiento para todos los candidatos a tenor de lo indicado en el convenio colectivo en el capítulo VIII de pruebas excluyentes, así como los anexos 3 y 4, por lo que la no superación de estos mínimos o la no asistencia a las pruebas conllevará el abandono del candidato en el concurso por no superar requisitos mínimos. A efectos de valoración de las pruebas físicas, sólo serán consideradas aquéllas convocadas explícitamente en el contexto del concurso, sin que puedan ser tenidos en cuenta otros resultados anteriores.

Las pruebas psicotécnicas tendrán una validez de un año sin que pueda concurrirse a dichas pruebas durante el mismo año art. 39.2 o hasta nueva convocatoria en caso de No Apto.

4. Valoración. La valoración de las solicitudes presentadas se realizará conforme al baremo establecido en el presente reglamento.
5. Resultados provisionales. Previa información a la Comisión sindical, la empresa deberá publicar en los centros de trabajo el resultado provisional del concurso.
6. Reclamaciones. Las personas que optasen al concurso podrán presentar alegaciones. que se tenderán por escrito.
7. Resultados definitivos. Finalizado el plazo de presentación de alegaciones, y tras ser estudiadas e informadas a la Comisión sindical, la empresa publicará el listado de adjudicación definitiva de las plazas.
8. Ocupación de la plaza adjudicada. La plaza adjudicada deberá ser ocupada en el plazo de entre 15-30 días.

Con carácter previo a la ocupación de la plaza, la Agencia podrá requerir a las personas con vacante adjudicada documentación que acredite los méritos y capacidades indicados en su solicitud. En caso de no poder acreditarse alguno de los méritos o capacidades valorados, se destinará la plaza al siguiente solicitante por orden de baremación, sin menoscabo de las posibles sanciones que pudieran acarrear a tenor del régimen disciplinario de la organización.

9. Plazas no ocupadas. Las plazas que resulten no ocupadas del concurso de promoción serán ofertadas a los trabajadores que hayan optado al concurso sin plaza para cada uno de los puestos según el orden obtenido en la lista por la baremación. Posteriormente, en caso de que continúe desierta se procederá a efectuar una nueva convocatoria, según lo indicado en el artículo 23.8 del convenio.

### Artículo 8.- Pruebas y requisitos excluyentes

Los candidatos deberán superar las siguientes pruebas, que tendrán carácter de excluyentes conforme a lo indicado en el Capítulo VIII, y los anexos 3 y 4 del Convenio Colectivo

- Pruebas físicas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas médicas.

Estas pruebas físicas se considerarán superadas siempre que la nota de valoración alcance, como mínimo, la recogida en el artículo 43 del Convenio Colectivo para cada puesto y lo acordado en el comité de seguridad y salud Intercentros de fecha 11 de abril de 2019 y se valorarán como apto / No apto.

La aptitud psicológica de los candidatos se valorará en términos de Apto / No apto. La no superación de alguna de las pruebas excluyentes anulará toda opción a obtener puntuación en el concurso, resultando una valoración de ausencia de requisitos mínimos.

### Artículo 9.- Baremación fase promoción

La valoración de las candidaturas presentadas se realizará conforme a los criterios establecidos en este artículo.

	<b>B.F. Jefe de Grupo</b>	<b>Resto de vacantes</b>
<b>Formación Reglada</b>	15	15
<b>Formación específica</b>	30	30
<b>Experiencia profesional</b>	45	55
<b>Entrevista</b>	10	0

En ningún caso podrá sobrepasarse la puntuación máxima fijada para cada apartado.

En caso de igualdad entre varios candidatos, se resolverá priorizando al trabajador de mayor antigüedad. Sí se produjera un nuevo empate, se atenderá al orden alfabético por apellidos a partir de la letra J que ha resultado elegida por sorteo.

#### 9.1 Formación reglada.

La formación reglada específica se valorará con 15 puntos .

Se considerarán titulaciones específicas las listadas a continuación para Jefes de Grupo

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio natural.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y protección Civil.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural
- SEA596-3 Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.
- SEA536-3 Gestión y coordinación en protección civil y emergencias.
- Otras titulaciones superiores (formación profesional o universitarias) del ámbito forestal

Se considerarán titulaciones específicas las listadas a continuación para B.F. Especialistas/Conductores:

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Grado Medio en protección civil.
- SEA595-2 Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural

- Otras titulaciones superiores (formación profesional o universitarias) del ámbito forestal

La formación deberá estar finalizada con anterioridad a la finalización del plazo de entrega de solicitudes. En caso de concurrir varias titulaciones en un mismo candidato, únicamente puntuará una de ellas.

### 9.2. Formación específica.

Se valorará en este apartado la formación relacionada con las funciones propias del puesto vacante e impartida por la Agencia o por entidades externas acreditadas.

A tal efecto, computará la formación debidamente comunicada en el autoservicio de People Soft, apartado Mi CV, antes del cierre del plazo de recepción de solicitudes y que esté incluida en las áreas formativas de *Incendios Forestales* o *Prevención Riesgos Laborales*.

Esta formación se valorará a razón de 0.02 puntos por cada hora lectivas, hasta un máximo de 30 puntos.

La Agencia podrá requerir la titulación acreditativa de una, varias o todas las acciones formativas comunicadas por el empleado y con valoración en el concurso. Si requerida esta acreditación el empleado no dispusiera de ella, éste quedará excluido del concurso.

### 9.3. Capacidad Física

La valoración de la capacidad física contemplado en el I convenio colectivo para cada categoría profesional debe ser apto o no apto.

### 9.4. Experiencia profesional.

La experiencia profesional se valorará por cada 360 días naturales en cada uno de los puestos y contemplará decimales por aquellas unidades inferiores a la anualidad.

La puntuación máxima alcanzable en este criterio, no podrá superar los máximos indicados en el baremo, es decir 45 puntos para el perfil de B.F. Jefe de grupo de Retenes o Brica y 55 para B.F. Especialista de Extinción o B.F. Conductores VEI o UMMT/UNASIF.

La valoración se realizará en base a las siguientes tablas:

a) Vacante de B.F. Jefe de Grupo BRICA

<b>Puesto</b>	<b>Puntos por año natural</b>
B.F Jefe de grupo Especialista Brica	3,0
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	2,5
B.F. Especialista Brica	2,0
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor VCI	1,0
B.F. Conductor UMMT / UNASIF/ Retén	0,5
B.F. Especialista Forestal	0,5
B.F. Vigilante	0,5

b) Vacante de B.F. Especialista BRICA

<b>Puesto</b>	<b>Puntos por año natural</b>
B.F. Especialista Brica	3,0
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	2,5
B.F. Jefe de grupo Especialista Brica	2,0
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor VCI	1,0
B.F. Conductor UMMT / UNASIF/ Retén	0,5
B.F. Especialista Forestal	0,5
B.F. Vigilante	0,5

c) Vacante de B.F. Jefe de Grupo Especialistas Prev. y Extinción

<b>Puesto</b>	<b>Puntos por año natural</b>
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	3,0
B.F. Jefe de grupo Especialista Brica	2,5
B.F. Especialista Brica	2,0
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor VCI	1,0
B.F. Conductor UMMT / UNASIF/ Retén	0,5
B.F. Especialista Forestal	0,5
B.F. Vigilante	0,5

d) Vacante de B.F. Especialista Prev. y Extinción

<b>Puesto</b>	<b>Puntos por año natural</b>
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	3,0
B.F. Especialista Brica	2,5
B.F. Jefe de grupo Especialista Brica	2,0
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor VCI	1,0
B.F. Conductor UMMT / UNASIF/ Retén	0,5
B.F. Especialista Forestal	0,5
B.F. Vigilante	0,5

e) Vacante de B.F. Conductor Autobomba

<b>Puesto</b>	<b>Puntos por año natural</b>
B.F. Conductor VCI	3,0
B.F. Conductor UMMT / UNASIF	2,5
B.F. Jefe de grupo Especialista Brica	2,0
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Especialista Brica	2,0
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor Reten	0,5
B. Especialista Forestal	0,5



f) Vacante de B.F. UMMT / UNASIF

Puesto	Puntos por año natural
B.F. Conductor UMMT / UNASIF	3,0
B.F. Conductor VCI	2,5
B.F. Jefe de grupo Especialista Brica	2,0
B.F. Jefe de grupo Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Especialista Brica	2,0
B.F. Especialista de Prevención-Extinción	2,0
B.F. Conductor Retén	0,5
B. Especialista Forestal	0,5
B.F. Vigilante	0,5

### 9.5. Entrevista

Las pruebas psicotécnicas, además de suponer un requisito obligatorio conforme al artículo 6 de este reglamento y recogido en el artículo 34 del Convenio INFOCA, conllevan una valoración cuantitativa para los aspirantes a plaza de B.F. Jefe de Grupo Brica y B.F. Jefe de Grupo de Especialistas Prev. y Extinción.

Esta valoración podrá suponer un máximo de 10 puntos y medirá aspectos relacionados con la capacidad para liderar y coordinar equipos, tomar decisiones en situaciones de presión, resolver conflictos, motivar y otras cualidades necesarias para la gestión eficiente de equipos.