

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTINUIDAD LABORAL DE LA  
AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA**

**Asistentes:**

**En representación de las Secciones Sindicales**

D. Francisco Librero Baez (C.G.T.)  
D. Clemente Pérez Barrero (U.G.T.)  
D. Alejandro Pérez Serrada (C.G.T.)  
D. Noelia García León (U.I.T.A.)  
D. Antonio Alex Benzal (U.I.T.A.)  
D. Raúl Mena Melgar(CC.OO)  
D. José Ignacio Beltrán Fuentes (S.I.B.F.I)

**En representación de la Agencia:**

D. Manuel Blanco Montenegro  
  
D. Víctor Manuel Martín Manero  
D. Víctor del Cuvillo Cano  
D. Iván Cuaresma Rivero  
Dña. Cristina Ferrer Pertiñez

Secretaría de Actas: Olga Torralbo Aranda

Fecha Acta: 14 de Septiembre y 13 de Octubre de 2020

Hora: 19:00 horas y 10:00 horas

Lugar: Videoconferencia (CIRCUIT) y Presencial SS.CC.

Calle: Johan G. Gutemberg, n.º 1. Isla de la Cartuja (Sevilla)

**Orden del día 14/09/2020:**

- 1.- Desplazamiento trabajadores.
- 2.- Aplicación artículo 50.
- 3.- Cálculo complementos devengados.
- 4.- Puesto de Bombero Forestal.

**Orden del día 13/10/2020:**

- 1.- Protocolo de Aplicación de Continuidad Laboral.
- 2.- Desplazamiento.

Acta de Comisión de Continuidad Laboral  
13/10/2020

La sesión del día 14/09/2020 se inició a las 17:00 horas con el Orden del día previsto.

### **1. Desplazamiento Trabajadores**

La RA plantea dos escenarios; el primero de ellos una aplicación estricta del literal del convenio y una aplicación flexible que es la que se está llevando a cabo en estos momentos.

#### **1.1.- Aplicación estricta del art. 94.8, puntos 1 y 2**

El abono de la indemnización por desplazamiento dependerá si el puesto de trabajo que ha consolidado se recoge en estos apartados del art. mencionado

#### **1.2.- Aplicación actual del art. 94.8, puntos 1 y 2**

Se les está abonando indemnización por desplazamiento a todos los trabajadores que con independencia del puesto de trabajo que ha consolidado en su adenda o comunicación tengan reconocida las funciones o puestos por segunda actividad que vienen relacionados en el artículo 94.8 del I Convenio Colectivo AMAYA, ya sea a través de plus de transporte a 0,23 euros por kilómetro recorrido o por tramos.

- Teleoperador
- Conductor VCI
- B.F. Especialista Forestal
- B.F. Vigilante
- Aquellos trabajadores que realicen funciones de vigilancia fija, durante el período de trabajos de extinción.

Para la correcta aplicación de la indemnización por transporte establecida en el artículo 94.8. del I Convenio Colectivo AMAYA, la RA plantea que con carácter general el puesto en segunda actividad que va a desempeñar el trabajador en continuidad laboral sea el de B.F. Especialista Forestal en continuidad laboral dada su polivalencia funcional.

La RA informa que los trabajadores en continuidad laboral cuyo puesto en segunda actividad sea el de B.F. Especialista Forestal si van a desempeñar funciones de Teleoperador se les debe realizar una adenda comunicando que durante el periodo que corresponda ocuparán el puesto (no funciones) de Teleoperador.

Los B.F. Especialista Forestal con motivo de la realización de otro tipo de actividades encomendadas por la Agencia, al margen de las derivadas en el período de alto riesgo, percibirán el desplazamiento por tramos conforme a lo establecido en el artículo 94.8 apartado 2 del I Convenio Colectivo AMAYA.

UGT manifiesta que los trabajadores/as que pasen a Continuidad Laboral deben percibir la indemnización por desplazamiento, por no ser un cambio voluntario de puesto del personal afectado. La RA insiste en que según el artículo 94.8 del I Convenio Colectivo AMAYA establece claramente qué puestos han de percibir desplazamiento por lo que no todos los trabajadores de la Agencia pueden percibirlo.

La RT, excepto UGT, está de acuerdo en aplicar estos criterios.

## 2. Aplicación artículo 50

La RA informa de este apartado a la RT.

El artículo 50 se viene aplicando a los trabajadores que según la Disposición Adicional Primera, apartado a)

- B.F. Jefatura de Área de Operaciones
- B.F. Jefatura de Área de Logística de Incendios Forestales y otras Emergencias Ambientales
- Jefatura Departamento B.F. Técnico de Supervisión
- B.F. Técnico de Facultativo ligado a Operaciones de Emergencias de la SIFE
- B.F. Técnico de Operaciones
- B.F. Encargado de Emergencias
- B.F. Jefe de Grupo
- B.F. Especialista
- B.F. Conductor
- B.F. Especialista Forestal
- B.F. Vigilante

La RA plantea la incorporación a esta lista del puesto de B.F. Técnico de Prevención Social. La RT está de acuerdo.

Con respecto al apartado a: Actividades con Especial Penosidad

De momento no hay ninguna relación de actividades, estamos pendiente de reunión con la Representación de los trabajadores para establecer esa relación de actividades y las edades máximas de permanencia, entendiéndose que será una lista abierta.

Conforme al apartado b), este se aplica a:

- Bricas y Grupos Especialistas
- Autobombas
- B.F. Técnico Operaciones MM.AA./BRICA/CEDEFO

Y el apartado c):

- Todos aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos para la aplicación del apartado a) o b) y que cumplan el requisito del apartado c). Así como para **el resto de Colectivos de la Agencia**

## 3. Cálculo Complementos Devengados.

Si el trabajador paso a continuidad laboral en los años 2018 y 2019 se tomarán como importes los correspondientes a las tarifas del Anexo 8 y Anexo 9 del I Convenio Colectivo AMAYA. En el año 2019 estas tarifas se incrementarán con las revalorizaciones correspondientes (2,25% de enero a junio y 0,25% a partir de julio)

Para el cálculo del importe devengado del complemento de puesto y del complemento de emergencia NO tendremos en cuenta las siguientes casuísticas ya que no conllevan devengo de ningún tipo.

•Periodos de suspensión o baja de los trabajadores/as y que durante dicha situación la Agencia no cotizará por el trabajador.

Periodos de suspensión o baja de los trabajadores/as y que durante dicha situación la Agencia no cotizará.

- **Incapacidad Permanente**
- **Excedencia**

•Periodos de suspensión en los que los trabajadores/as no generan nómina pero la Agencia tiene la obligación de cotizar son las siguientes casuísticas.

- **Permiso No Retribuido**

Para el cálculo cómputo del importe devengado del complemento de puesto y del complemento de emergencia SI tendremos en cuenta las siguientes casuísticas:

- Periodos de Incapacidad Temporal
- Periodos de Riesgo durante el embarazo.
- Periodos de Riesgo durante la lactancia natural.
- Periodos de Maternidad.
- Periodos de Paternidad.

3.1.- CASUÍSTICAS A TENER EN CUENTA PARA EL CÓMPUTO DEL DEVENGO

El salario devengado será el del puesto de trabajo a consolidar.

**4. Puesto de Bombero Forestal**

El puesto de B.F. Especialista Forestal es de mayor polivalencia de entre los que conforman el grupo 3. Derivado de ello la mayoría de trabajadores que accedan a la continuidad laboral lo harán a puestos de B.F. Especialista Forestal lo que posibilita el abono de desplazamiento y la polivalencia.

La RT solicita un protocolo de actuación en cuanto a la gestión y ejecución de la continuidad laboral con resumen de lo acordado en las diferentes actas de esta comisión.

La RA preparará un Protocolo dónde se recoja el procedimiento a seguir en el caso de acceso a la continuidad laboral.

**5.- Tope Salarial**

Por parte de CC.OO. se propone que el tope salarial conforme el artículo 50.4 sea el del puesto de origen más las revalorizaciones correspondientes que haya en cada ejercicio. Ello quiere decir que el tope salarial del trabajador estará comprendido por el salario consolidado más el complemento de emergencias, del puesto de trabajo consolidado, en vigor en cada momento.

La RA no ve inconveniente en ello.

Se inicia nuevamente la sesión a las 10:00 horas del día 13 de octubre de 2020 con el Orden del Día previsto.

#### 1.- Protocolo de Aplicación de Continuidad Laboral

Se acuerda la modificación del párrafo 1 del borrador de protocolo para incluir puestos de trabajo, actividades y funciones.

UGT manifiesta la necesidad de la creación de grupos de apoyo para los trabajadores en continuidad laboral. Para la RA no es necesaria la creación de Grupos de Apoyo ya que actualmente no está incluida en el catálogo de medios de la CAGPYDS. La RA manifiesta, no obstante, que se analizaría su necesidad ante una posible demanda por parte de las autoridades competentes del PLAN INFOCA.

UGT recuerda lo comentado en esta comisión en anteriores reuniones sobre acuerdos de colaboración con otras administraciones. La RA lo tendrá en cuenta para posibles análisis futuros. Aún así existen inconvenientes a la hora de su aplicación.

La RT propone, con carácter general, reunirse cada cuarenta y cinco días para analizar los casos problemáticos. Los casos excepcionales serán vistos con la máxima celeridad. La RA no tiene inconvenientes.

La RT propone participar en el proceso de asignación de puestos, actividades o funciones. La RA no lo considera necesario al cumplir la herramienta con las estipulaciones del I Convenio Colectivo AMAYA.

La RT excepto CGT plantea que la asignación de tareas en continuidad laboral sean acordes al grupo profesional consolidado. La RA no lo considera ya que el convenio no hace distinción en ello y solo hace referencia, preferentemente, al mismo ámbito de actividad.

La RA informará diariamente a esta comisión de los trabajadores que pasen a continuidad laboral.

#### 2.- Desplazamiento

El abono por tramos al que hace referencia el artículo 94.8 punto 2 hace referencia a la ida y a la vuelta.

El desplazamiento de los trabajadores a partir de 100 kilómetros con su vehículo particular, ida y vuelta, ha de ser voluntario. En este caso, a fin de compensar el mayor desplazamiento, el exceso de la jornada que pudiera computarse, se compensará con descanso a razón de 1 por 1.

En el caso de proporcionar vehículo de la Agencia éste deberá ser compartido con al menos tres trabajadores.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se firma en la fecha y lugar al principio indicados.

## PROTOCOLO DE APLICACIÓN DE PASE A CONTINUIDAD LABORAL

El presente protocolo de aplicación, trata de aclarar la forma en que ha de aplicarse internamente la asignación de puestos de trabajo, actividades y funciones propios de la continuidad laboral según recoge el capítulo IX del I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

Para la elaboración del mismo se ha tenido en cuenta además, el Acta de la Comisión Especial para el Seguimiento de la Continuidad Laboral del Personal de la Agencia de fecha 27 de junio de 2019.

### **FASE 1: Determinación Objetiva de las posibles opciones en Continuidad Laboral.**

En primer lugar, para la determinación de las posibles opciones de continuidad laboral a las que podrán optar los trabajadores de la Agencia por los distintos motivos expuestos en los artículos 44, 46 y 47 del I Convenio Colectivo AMAYA, se estará a lo reflejado en la herramienta informática de gestión de la continuidad laboral que se ha desarrollado en la Agencia a tal efecto y que se encuentra abierta a cualquier nueva actividad. Dicha herramienta refleja en base a las limitaciones del personal, formación, titulación y de forma objetiva, el desglose de actividades que un trabajador puede realizar en continuidad laboral.

Tras esta primera fase de Análisis y una vez determinadas las distintas actividades que puede desarrollar el trabajador, se procederá a la fase de consenso.

### **FASE 2: Consenso entre las partes.**

El responsable del trabajador (Jefes de Administración de Cedefo en el caso de personal adscrito a CEDEFO, Responsable de Gestión Administrativa en el caso de trabajadores adscritos a Gerencias, Responsable de centro en el caso de Laboratorios u otros centros periféricos y el Jefe de Área en el caso de personal adscrito a Servicios Centrales), consensuarán con el trabajador una alternativa en continuidad laboral viable, de aquellas ofrecidas por la herramienta informática de gestión para ese trabajador. Los criterios para la elección de una u otra, atenderán en todo caso a lo acordado en el Acta de la Comisión Especial para el Seguimiento de la Continuidad Laboral de fecha 27 de junio de 2019, anteriormente referida y que se exponen al final de este documento.

En caso de que no hubiese consenso entre las partes y dado que la herramienta de gestión ofrece las opciones disponibles dentro de la Agencia para ese trabajador, la Agencia comunicará al trabajador el puesto asignado conforme a su estado físico y psíquico. Estos casos se verán en la comisión de continuidad laboral.

### **FASE 3: Información.**

Tras este proceso de consenso, el responsable del trabajador informará de lo acordado a la Subdirección de RRHH de la Agencia para que se apliquen los cambios necesarios en los sistemas informáticos oportunos. Igualmente el Coordinador Provincial en el caso de las Oficinas Provinciales, informarán a los RT en las provincias. La RA informará igualmente a la Comisión Especial creada a tal efecto.

La RA informará diariamente a esta comisión de los trabajadores que pasen a continuidad laboral.

Por otro lado desde la Subdirección de RRHH informará al trabajador del día de incorporación a su nueva actividad.

### **FASE 4: Comprobación.**

Trascurrida la fecha de incorporación, el responsable del trabajador informará convenientemente a la Subdirección de RRHH de la efectividad de dicha incorporación.

### **Criterios de Asignación:**

Para la priorización de los criterios de asignación se atenderá a lo acordado en el Acta de la Comisión Especial para el seguimiento de la Continuidad Laboral de fecha 27 de junio de 2019.

"1. Deberá cumplir con el perfil requerido (titulación, aptitudes, competencias), sin menoscabo de la formación que debe proporcionar la empresa conforme a lo establecido en el artículo 52,3 del I Convenio Colectivo. Se considerará la equivalencia del grupo profesional del nuevo puesto/función a asignar.

2. Cercanía del nuevo centro o lugar de trabajo respecto del anterior, o del domicilio del trabajador.

3. A igualdad de las condiciones anteriores:

1°. Dentro de los distintos supuestos por los que el trabajador puede acogerse a esta situación, el orden de prioridad será:

A. Los trabajadores que accedan a continuidad laboral por causa de disminución de aptitudes físicas y psíquicas respecto del resto de causas y, dentro de éstos, a los trabajadores que tengan mayor dificultad de encontrar funciones acordes a sus características dada la gravedad y tipología de su estado de salud.

B. Los trabajadores que acceden por cumplimiento de la edad máxima recomendada.

C. Resto de casos.

2°. Criterios de conciliación familiar conforme al Plan de Igualdad de la Agencia.

3°. Antigüedad del trabajador en la empresa.