

PROPUESTA DE PREACUERDO DE 28 DE ENERO DE 2026, DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL CONSORCIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA PARA EL PERIODO 2026-2028.

CARÁCTER DEL PREACUERDO.

La presente propuesta tiene carácter de preacuerdo marco de mejora de condiciones laborales del personal del CEIS toda vez que, una vez consensuado con las partes, debe someterse con carácter previo a su firma e implantación, a los informes jurídicos y operativos tanto por parte de los departamentos del CEIS con competencias en la materia como de las unidades de la Administración Autonómica de la que el CEIS depende y figura como ente adscrito. Dado el principio de buena fe negocial entre las partes, la fecha en la que quede consensuado el presente documento se tomará como referencia a efectos de la implantación y, en su caso, reconocimiento económico de las mejoras que se acuerden.

FINALIDAD DEL PREACUERDO.

La finalidad del preacuerdo es la de alcanzar un acuerdo global en la mejora de las condiciones laborales del personal del CEIS que redunde en la calidad en la prestación del servicio público de extinción de incendios y salvamento, todo ello dentro del marco regulador presupuestario y demás normativa aplicable.

Las condiciones pactadas deberán tener en cuenta en todo momento la necesidad de garantizar la sostenibilidad en el crecimiento del CEIS mediante la incorporación del personal de cara a la viabilidad de la implantación gradual de determinadas mejoras que se pactan.

El actual vigente acuerdo marco, con vigencia desde 1 de enero de 2008 hasta 31 de diciembre de 2010, fue denunciado por los sindicatos firmantes mediante escrito de 7 de mayo de 2018.

JUSTIFICACIÓN OBSOLESCENCIA.

En los últimos quince años, el Consorcio de Extinción de Incendios y Salvamento de la Región de Murcia (CEIS) ha experimentado una evolución estructural, funcional y tecnológica que obliga a revisar su marco organizativo y profesional. La transformación del contexto operativo y la creciente especialización técnica del servicio hacen necesaria una actualización integral de las condiciones de trabajo y de los perfiles profesionales del personal del CEIS.

El servicio ha debido responder, cada vez con mayor frecuencia, a situaciones de rescate en entornos anegados, estabilización de estructuras afectadas por el viento o el agua, limpieza y evacuación de vías de comunicación, control de vertidos, asistencia en zonas rurales incomunicadas o apoyo a servicios sanitarios y de protección civil en contextos de colapso. Estas actuaciones requieren formación avanzada y equipamiento especializado, y generan una carga operativa sostenida y difícilmente previsible, que debe ser reconocida y compensada de forma adecuada en el nuevo marco de condiciones laborales.

Junto a la evolución de los riesgos, el modelo organizativo del CEIS presenta hoy limitaciones estructurales derivadas de un diseño concebido hace más de una década, cuando las demandas del servicio eran distintas. El actual modelo de puestos y categorías no incorpora plenamente la diversidad funcional y la especialización técnica que exige la gestión moderna de emergencias fruto de los avances tecnológicos que conllevan una cada vez mayor

CSIF

CCOO

UGT

SIMG

necesidad de afrontar los riesgos derivados de los mismos con la eficiencia adecuada para salvaguardar la vida de las personas, los bienes y el medio ambiente.

Los avances en tecnología, los nuevos protocolos europeos de intervención, las exigencias en materia de prevención, comunicación, coordinación interinstitucional y logística avanzada, así como la integración de sistemas de información geográfica, sensores, drones y redes de datos en tiempo real, requieren profesionales con perfiles más definidos y diferenciados: técnicos en análisis de riesgo y planificación operativa, mandos especializados en gestión de emergencias complejas, operadores TIC en tiempo real, instructores homologados en rescate acuático y urbano, especialistas en logística y mantenimiento preventivo de equipos de intervención, entre otros.

Sin embargo, el catálogo actual de puestos del CEIS no refleja plenamente estas nuevas necesidades. La estructura de categorías y funciones responde a un esquema clásico — centrado casi exclusivamente en la cadena jerárquica operativa tradicional— que no incorpora suficientes perfiles técnicos de apoyo, coordinación, mantenimiento, prevención y análisis. Esta carencia limita la eficiencia operativa, la capacidad de planificación y la innovación tecnológica del servicio, y genera sobrecarga funcional en el personal operativo de base.

Por tanto, este preacuerdo no sólo encuentra justificación en el incremento de los riesgos meteorológicos o en la evolución tecnológica, sino también en la necesidad de adaptar la estructura de recursos humanos del CEIS al marco organizativo que dé respuesta a los desafíos que requiere la mejora en la eficiencia operativa, profesionalización y sostenibilidad financiera recogidos en la Ley 7/2004, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En consecuencia, resulta imprescindible acompañar el nuevo Acuerdo de Mejoras de un proceso de revisión de la estructura interna, del régimen jurídico y de la Relación de Puestos de Trabajo, que permita:

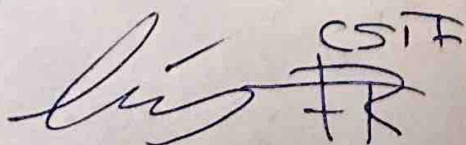
- incorporar personal necesario para mejorar la efectividad operativa del Consorcio.
- incorporar especialidades profesionales y técnicos de apoyo a la operativa y a la gestión del riesgo;
- mejorar la formación y progresión profesional del personal existente, mediante itinerarios acreditables;
- reforzar la interoperabilidad con otros servicios autonómicos y locales de emergencia, de protección civil y de seguridad;
- y garantizar una organización flexible, moderna y tecnológicamente capacitada, acorde con los estándares nacionales y europeos de respuesta ante emergencias.

Teniendo en cuenta lo manifestado la presente propuesta de preacuerdo está integrada por los siguientes puntos:

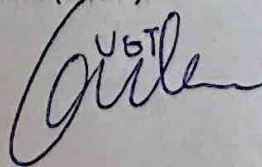
Primero.- Régimen Jurídico.

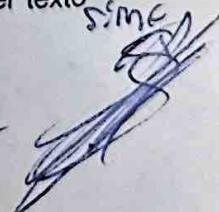
Las normas más relevantes por las que se rige el presente Preacuerdo son:

- Ley Orgánica 2/2012 Estabilidad Financiera.
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

 CSIF

 CCOS

 UGT

 SIME

- Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023 prorrogada.
- Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.
- Ley de Presupuestos Generales de la CARM para 2025 prorrogada.
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional.
- Estatuto del personal profesional del CEIS.
- Estatutos del CEIS que estén vigentes.
- RPT del CEIS.

Se aplicará el principio de jerarquía normativa y dentro de éste el de especialidad.

Segundo.- Ámbito de aplicación.

El presente Preacuerdo será de aplicación al personal funcionario del CEIS una vez sea aprobado el correspondiente Acuerdo previos los informes y trámites que sean necesario recabar para su aprobación.

Las condiciones recogidas en el Preacuerdo serán aplicables al personal cualquiera que sea la situación administrativa en la que se encuentre siempre y cuando sea compatible con la naturaleza de la misma y con la normativa vigente. Así mismo serán aplicables al personal que se incorpore al CEIS durante su vigencia, desde la fecha de adquisición de la condición que determine su inclusión en el ámbito de aplicación.

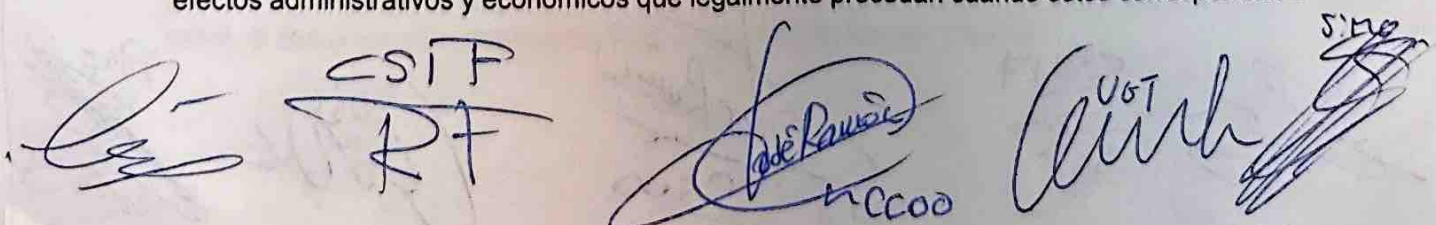
En cuanto a las materias de carácter retributivo que dada las disposiciones legales aplicables hayan de adaptarse o resulten de procesos de homologación o equiparación recogidos en la normativa correspondiente se desarrollarán conforme a esa normativa y no impedirá la aplicación del resto de los compromisos contenidos en el Preacuerdo.

Tercero.- Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Preacuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, una vez cumplidos los trámites legalmente exigibles, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Las medidas previstas en el presente Preacuerdo producirán efectos en las fechas expresamente establecidas para cada una de ellas. Cuando su aplicación requiera la aprobación de disposiciones normativas, la emisión de informes preceptivos o la realización de actuaciones administrativas, dichas actuaciones deberán impulsarse con la máxima diligencia, sin que su tramitación pueda desvirtuar los compromisos alcanzados ni retrasar injustificadamente la efectividad de las medidas acordadas.

El personal que, reuniendo los requisitos establecidos para cada medida, cese definitivamente en el servicio activo durante la vigencia del Acuerdo por jubilación, incapacidad permanente o cualquier otra causa legalmente prevista, conservará el derecho al reconocimiento de los efectos administrativos y económicos que legalmente procedan cuando éstos correspondan a



períodos en los que hubiera reunido los requisitos exigidos, sin que los retrasos derivados de la tramitación administrativa puedan ocasionar la pérdida de tales derechos.

El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. En tanto no sea sustituido por un nuevo Acuerdo, mantendrá íntegramente su eficacia normativa en todas aquellas materias que no resulten modificadas por disposición legal de carácter imperativo.

Las modificaciones normativas que se produzcan durante la vigencia del presente Acuerdo se incorporarán conforme al principio de jerarquía normativa. Cuando resulte necesaria su adaptación al ámbito del CEIS, ésta será objeto de negociación en la Comisión de Seguimiento, sin que pueda suponer una reducción de los derechos reconocidos en este Acuerdo, salvo que venga impuesta por una norma de carácter básico o de obligado cumplimiento.

Cuarto.- Plan de Futuro: Crecimiento y Plan de Empleo.

Es imperativo partir de la base de que cualquier acuerdo de mejoras de las condiciones laborales ha de partir de la realización de un Plan de Futuro que entre otras cuestiones contemple la necesidad de reestructuración del CEIS mediante el refuerzo de personal en todas sus áreas como medidas necesarias para la implantación viable de las mejoras contempladas. Este crecimiento debe responder al crecimiento de personal operativo necesario para la adecuada efectividad de las funciones que realiza y que conlleva un refuerzo acorde en las áreas operativas de mando como en las áreas administrativas de gestión y por ende en las infraestructuras, equipamiento, vehículos y formación que permitan avanzar en la eficiencia de los servicios esenciales que presta. El mencionado Plan será elaborado en el plazo de 2 meses desde la entrada en vigor del Acuerdo.

El Plan ha de contemplar las necesidades futuras de una forma realista que garantice una consolidación de empleo y acorde a las capacidades de crecimiento de personal operativo de los actuales parques en función de una estrategia que parta de la adecuada división en áreas territoriales de intervención, agrupando en ellas los parques que procedan, todo ello enfocado a la mejora en los procesos operativos, a la modernización y mejor formación y especialización de cada uno de los puestos que conlleve una más eficiente prestación del servicio. De cara a la implementación de las mejoras en equipamiento, infraestructuras, protocolos, medidas de prevención de riesgos laborales, procesos operativos y estructura habrá de realizarse un Plan Estratégico que refleje todas las mejoras necesarias para que el CEIS pueda afrontar el desafío que supone en este escenario de evolución constante con las garantías necesarias para un funcionamiento óptimo. El plan Estratégico incorporará un cronograma de ejecución, objetivos anuales e indicadores de seguimiento, cuyo grado de cumplimiento será informado semestralmente a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

Sin perjuicio de las Ofertas de Empleo Público comprometidas, en el presente artículo se incluyen las necesidades de incorporación de nuevo personal en lo concerniente al bombero conductor especialista al CEIS de acuerdo a lo planteado en las correspondientes mesas de negociación, teniendo en cuenta a su vez, que habrá de analizarse y negociarse la creación de nuevos puestos que se ofertarán previa negociación sindical todo ello al objeto de prestar el servicio en las condiciones adecuadas de calidad, eficacia y seguridad.



CSIT

CCOO

UGT

SIME

La incorporación progresiva de bomberos-conductores especialistas tendrá como objetivo alcanzar los estándares de presencia de efectivos en guardias necesarios para efectuar las intervenciones en condiciones óptimas en cuanto a capacidad y seguridad. La Administración impulsará las actuaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de este objetivo dentro del período de vigencia del Acuerdo.

Para la previsión del número de plazas incluidas en la tabla de este artículo propuestas en cada OEP se incluirán las plazas vacantes por jubilaciones y promociones internas. En todo caso se estará a lo previsto en la normativa que regule la tasa de reposición, sin perjuicio de las plazas adicionales que puedan resultar necesarias del estudio de necesidades estructurales previsto en el Presente Preacuerdo.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	2026	2027	2028
Bombero Conductor Especialista	30	30	30

Durante el segundo semestre de 2026 habrá de realizarse un estudio de detección de necesidades estructurales que contemple el incremento de personal necesario conforme a la legislación aplicable analizando entre otras cuestiones que procedan la necesidad de incorporación de suboficiales y creación e incorporación de oficiales que refuercen la estructura de mando operativo ante el progresivo incremento de efectivos en la unidad operativa. El citado estudio servirá de base para la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo y será presentado a la Mesa General de Negociación y a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

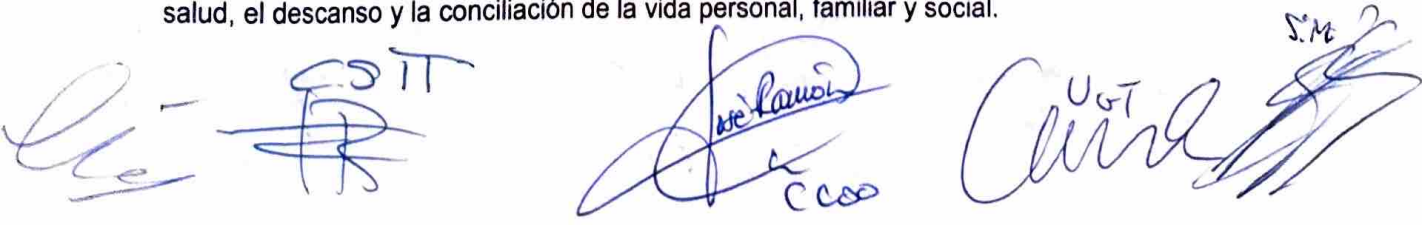
Así mismo, mediante los mecanismos acordes legalmente se reforzará el personal no operativo de cara a mejorar la efectividad en la gestión en las áreas económica, jurídica y de control mediante la cobertura e incorporación de los puestos que resulten necesarios conforme al estudio de necesidades realizado y conforme a la normativa aplicable.

Por último se acordarán las líneas generales de cara al Plan de futuro del CEIS tras la inminente adecuación de los Estatutos y en previsión de la regulación de su nueva estructura y de su RPT adaptada en consecuencia. Así mismo se establece el compromiso de aprobación del Plan Estratégico del CEIS 2026-2030 en un plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Acuerdo. La CSA recibirá, con carácter semestral, información sobre el grado de ejecución de las actuaciones previstas en el presente artículo.

Los compromisos contenidos en el presente artículo constituyen la planificación organizativa necesaria para la implantación de las medidas previstas en el presente Acuerdo. La falta de aprobación en plazo del Plan Estratégico, del estudio de necesidades o de cualquiera de los instrumentos organizativos previstos no impedirá, por sí sola, la aplicación de aquellas medidas cuya ejecución no dependa legalmente de dichos instrumentos, ni podrá justificar retrasos injustificados en la implantación de los compromisos asumidos en el presente Acuerdo.

Quinto.- Coeficiente reductor por nocturnidad para personal operativo.

Mediante el presente preacuerdo se pretende la implantación del coeficiente reductor de nocturnidad del 1,2 y en la franja horaria que comprende de las 22:00 horas a las 06:00 horas como compensación a la especial penosidad del trabajo nocturno y a sus efectos sobre la salud, el descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y social.

Handwritten signatures of representatives from the Administration, CSA, and UGT. The signatures are in blue ink and include the acronym 'CSIT' and 'UGT'.

La implantación de la jornada de adecuación al coeficiente reductor tendrá su carácter efectivo a partir de septiembre de 2026 mediante la ejecución de 2 guardias y a partir de 2027, 2 guardias y para 2028 1 guardia más, teniendo en cuenta las disposiciones legales y presupuestarias que se establezcan.

Para la aplicación progresiva de la reducción de la segunda guardia a partir de septiembre de 2026, habrá de consensuarse entre las partes la revisión del sistema de cobertura de servicios extraordinarios actual a fin de garantizar la eficacia en la cobertura de los mismos.

En conclusión una vez se implante la totalidad de la reducción la jornada ordinaria anual quedará fijada en 57 guardias.

La implantación progresiva del coeficiente reductor irá acompañada de la incorporación gradual de los efectivos previstos en el presente Preacuerdo, con el fin de consolidar estructuralmente la reducción de la jornada y garantizar la adecuada prestación del servicio público.

Hasta que dicha dotación estructural resulte suficiente, la cobertura de las necesidades del servicio derivadas de la implantación del coeficiente reductor podrá realizarse mediante la Jornada Ampliada regulada en el apartado 2 del artículo sexto, que tendrá carácter voluntario, organizativo y transitorio, constituyendo un mecanismo de apoyo para garantizar la efectiva implantación del presente derecho, sin que pueda entenderse como condición previa para su reconocimiento ni como sistema permanente de cobertura de las necesidades estructurales del servicio.

Este coeficiente de nocturnidad solo será de aplicación al personal que cuya jornada de trabajador nocturno presencial, excluyéndose de la nocturnidad las guardias no presenciales que pudieran implantarse.

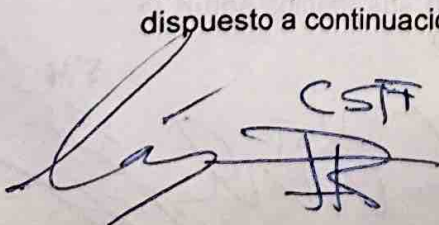
Sexto.- Jornada y cuadrantes.

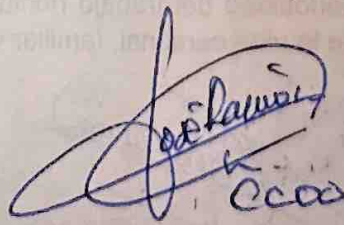
1. La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios del CEIS queda establecida en 35 horas semanales a excepción de los puestos que en atención a su naturaleza y a los factores y cuantía que componen su complemento específico, definido en la ficha de puestos de la RPT, tengan una jornada semanal de 37,5 horas.
2. En 2026 la aplicación de la reducción de jornada en los términos que proceda según lo dispuesto en su RPT será efectiva de forma inmediata para el resto de personal si bien teniendo en cuenta en lo que pueda afectar lo dispuesto en el último párrafo del punto segundo del presente preacuerdo.
3. La planificación y asignación de jornadas en el cuadrante responderá a los principios de igualdad, objetividad, equidad y proporcionalidad durante el año correspondiente respetando los tiempos de descanso que estén establecidos. Este mismo criterio se aplicará para el resto de servicios extraordinarios que deban realizarse.

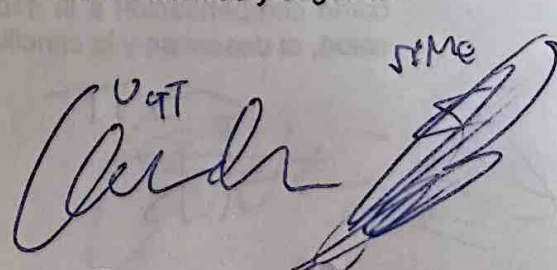
Las jornadas/cuadrantes quedarían definidas de la siguiente manera:

1. Jornada ordinaria

Comprenderá la realización de la jornada de 35 horas para el personal operativo o de 37,5 horas en atención a los factores y cuantía que componen el complemento específico de cada uno de los puestos, definido en las fichas de la RPT, a la naturaleza de los mismos y según lo dispuesto a continuación:

CSF



CCO

UQT

JME

Respecto al personal sujeto a turnos bajo cuadrante esto se traduce en las siguientes guardias:

62 guardias máximo en el año 2026 si bien a partir de septiembre de 2026 se reducirá 2 guardia en coeficiente reductor si no existieran las dificultades a las que se refiere el primer párrafo del presente punto de la Propuesta de preacuerdo.

En 2027 en cuanto a la aplicación del coeficiente reductor y en caso de no existir las dificultades mencionadas se reducirá en otras 2 guardias y así mismo, 1 guardias para 2028 todo ello acorde al compromiso de la administración de incorporación de personal suficiente para la implantación pudiendo emplearse transitoriamente la jornada ampliada como mecanismo organizativo para garantizar la adecuada prestación del servicio hasta la efectiva cobertura de los puestos necesarios.

Aquel personal que se acoja a la jornada ordinaria no podrá realizar horas extras sin perjuicio de las que fuesen necesarias por causa de fuerza mayor.

La asignación de jornadas en el cuadrante responderá a los principios de igualdad equidad, objetividad y proporcionalidad durante el año correspondiente respetando los tiempos de descanso que estén establecidos.

2. Jornada ampliada. Jornada/Cuadrante con ampliación de guardias de adscripción voluntaria para el personal operativo sujeto a turnos.

La Jornada Ampliada constituye un mecanismo organizativo de adscripción voluntaria y carácter temporal, destinado a garantizar la adecuada prestación del servicio durante el proceso de implantación de la reducción de jornada y del coeficiente reductor por nocturnidad regulado en el presente Acuerdo, así como hasta la efectiva incorporación de los efectivos comprometidos para consolidar dichas medidas. En ningún caso la Jornada Ampliada tendrá por objeto sustituir de forma permanente las necesidades estructurales de personal

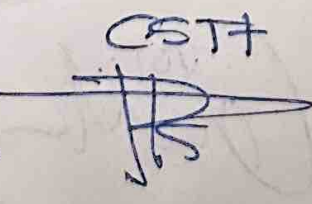
La Jornada ampliada equivale a la jornada ordinaria incrementada en los turnos adicionales necesarios para la cobertura del servicio generada por la reducción de jornada y la aplicación del coeficiente reductor de nocturnidad, lo que supone la realización de 67 guardias anuales máximo.

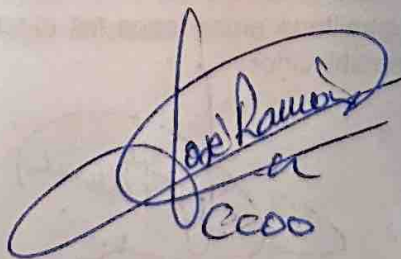
La adscripción a la Jornada Ampliada tendrá carácter anual y voluntario, mediante convocatoria realizada por la Administración, pudiendo el personal incorporarse o renunciar en los términos que reglamentariamente se establezcan.

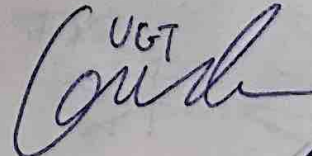
Las jornadas correspondientes serán planificadas y calendarizadas con criterios de objetividad, igualdad, proporcionalidad y equidad, atendiendo a las necesidades del servicio y procurando una distribución equilibrada entre el personal adscrito y respetando los tiempos de descanso que estén establecidos.

Una vez calendarizadas, serán consideradas jornada efectiva de trabajo a todos los efectos y con las únicas limitaciones aquí establecidas.

Estas jornadas de trabajo serán remuneradas según lo establecido legalmente y conforme al precio de servicio extraordinario establecido según sea festivo o no. Al tratarse de jornadas no ordinarias y de adscripción voluntaria, no generarán derecho consolidado ni se integrarán al sueldo base, y estarán sujetas a la normativa fiscal y de Seguridad Social correspondiente.

 CSTT


 Jose Ramon
CCOO

UGT


S.M.G.


3. Jornada Extraordinaria. Jornada/Cuadrante con horas extraordinaria de adscripción voluntaria para el personal operativo sujeto a turnos.

La jornada extraordinaria consistirá en un programa de adscripción voluntaria con el fin de atender la cobertura de vacaciones, ausencias y cualesquiera otras necesidades operativas que requiera el servicio.

Además de las sesenta y siete (67) guardias que integran la jornada ampliada, podrán realizarse, con carácter voluntario, las guardias y otros servicios extraordinarios que resulten estrictamente necesarias para garantizar la continuidad y adecuada prestación del servicio. Esta necesidad debe quedar justificada por parte de la Dirección Técnica o Área Técnico-Operativa y dentro de los límites máximos de jornada establecidos en la normativa vigente.

Quedan excluidas de dichos límites las horas realizadas por causas de fuerza mayor conforme a lo establecido en la cláusula undécima del presente Preacuerdo y según dispone la normativa aplicable dado su carácter forzoso.

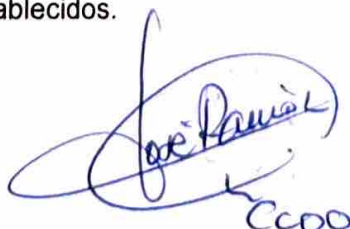
La jornada extraordinaria comprenderá el TEV, con una duración anual de ciento cuarenta y cuatro (144) horas, cuya prestación se regirá por lo dispuesto en el presente apartado, sin perjuicio de las especialidades previstas en el apartado noveno del presente Preacuerdo.

La realización de esta jornada/turnos adicionales se llevarán a cabo cumpliendo las siguientes premisas:

- La Dirección Técnica realizará una propuesta de convocatoria anual para recabar interesados de todos los puestos susceptibles de realizar jornada extraordinaria en forma de servicios adicionales.
- Con el fin de realizar una planificación objetiva ajustada a las necesidades reales del servicio se realizará anual o semestralmente de forma excepcional un estudio técnico de cobertura para determinar el volumen máximo de jornada extraordinaria que podrá planificarse durante el período de referencia.
- A propuesta de la Dirección Técnica se ajustará el número de guardias del personal que se incorpore o reincorpore al listado, así como en aquellos casos en los que las guardias asignadas no se hayan podido realizar según cuadrante por haber estado de baja u otras situaciones asimilables. Se procurará adecuar el cuadrante para que sean asignadas de forma igualitaria y proporcional durante la anualidad correspondiente, respetando los tiempos de descanso que estén establecidos.
- Se revisará por la CSA las posibles circunstancias excepcionales y sobrevenidas que puedan justificar una posible baja/alta en la adhesión del personal. La renuncia entre convocatorias se llevará a cabo sin dejar de hacer servicios extraordinarios ya asignados.
- Con carácter general la duración de los servicios será de 24,00 horas. No obstante, podrán asignarse jornadas de menor duración, por tiempo concreto, siendo el tiempo mínimo de 6 horas, cuando se trate de necesidades sobrevenidas durante la guardia, sustituciones parciales o trabajos coyunturales, en cuyo caso no computarán a efectos del listado de prelación para la asignación de guardias como jornada extraordinaria para no perjudicar al trabajador que las haya realizado no perdiendo, por tanto, su posición en el listado.
- Las guardias adicionales previstas en este apartado se asignarán intentando su aplicación de forma igualitaria entre todos los efectivos, respetando los tiempos de descanso que estén establecidos.



Handwritten signature and initials, possibly "CSA" and "RR".



Handwritten signature and initials, possibly "J. P. P." and "CCOO".



Handwritten signature and initials, possibly "067" and "IME".

- Una vez asignadas las guardias, y por tanto calendarizadas, serán consideradas jornada efectiva de trabajo a todos los efectos y con las únicas limitaciones aquí establecidas.
- Al tratarse de jornadas no ordinarias y de adscripción voluntaria, no generarán derecho consolidado ni se integrarán al sueldo base, y estarán sujetas a la normativa fiscal y de Seguridad Social correspondiente.
- Estas jornadas de trabajo serán remuneradas según lo establecido legalmente y conforme al precio de servicio especial establecido según sea festivo o no.

Tal y como se ha indicado el presente compromiso quedará sujeto a informe de viabilidad operativa, jurídica y de los informes que sean preceptivos, así como consiguiente adecuación normativa, si fuese necesaria.

Así mismo como condición necesaria para su implantación se regulará su adscripción voluntaria en el caso de la Jornada ampliada y extraordinaria teniendo en cuenta que la no realización sin justificación documental adecuada de la jornada ampliada o extraordinaria supondrá la exclusión de las mismas por un periodo de 1 año a contar desde el transcurso de 15 días desde su no realización sin haber aportado un justificante válido. Para apuntarse a la Jornada extraordinaria habrá de estar apuntado previamente a la Jornada ampliada, la exclusión de la jornada ampliada conllevará la exclusión de la Jornada Extraordinaria.

Respecto a las jornadas aquí indicadas, en caso de que de los informes se deriven dificultades para su implantación que puedan afectar a la adecuada prestación del servicio las partes se comprometerán a la búsqueda de soluciones pudiendo conllevar y llegado el caso a la suspensión temporal de la propuesta.

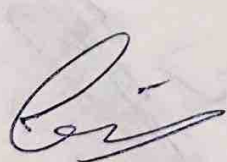
El CEIS se compromete a establecer una normativa interna de acuerdo con la CSA para regularizar la aplicación de las jornadas que asegure la igualdad, equidad y proporcionalidad y de seguridad a la adecuada aplicación de lo aquí dispuesto en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Acuerdo.

Séptimo. Carrera Profesional.

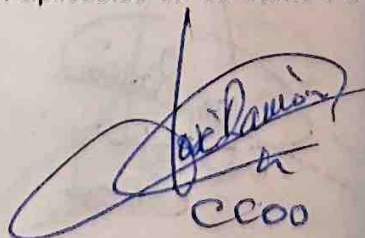
Tal y como se recoge en el artículo 41 bis del TRLFP y en los términos recogidos así mismo en el artículo 41 ter de dicha norma, el personal del CEIS funcionario de carrera tiene derecho a la carrera profesional horizontal. La Administración se compromete a impulsar la tramitación normativa para la implantación de la carrera consensuando una propuesta de redacción con los sindicatos que, con adecuación a la normativa indicada, contenga los extremos necesarios que han sido objeto de regulación para el personal de Administración y Servicios de la Administración Regional (además de los artículos indicados, los recogidos en la Ley 14/2018, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la CARM para 2019).

Para la propuesta normativa a impulsar con estos condicionantes se partirá de la redacción consensuada con la Mesa de Negociación, teniendo en cuenta que la redacción de partida ha de ser acorde y ajustada a la normativa básica y autonómica aplicable.

Los efectos económicos en previsión del tiempo de tramitación de la disposición normativa para hacer posible su implantación y condicionados, así mismo, al principio de sostenibilidad financiera establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y a la autorización por el Ministerio competente en materia de Hacienda, se prevén aplicables en su tramo I a partir del segundo semestre de 2026.



CSTP
B



CCOO

UGT
C

5^a MC
S

De cara a la viabilidad y sostenibilidad económica referida se acuerda por las partes un calendario de pago una vez establecido el marco normativo para ello con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026 según calendarización seguidamente indicada.

75% del total de tramo I para segundo semestre de 2026

100% del total del tramo I para 2027.

Todo ello acorde a la normativa de estabilidad presupuestaria indicada y a la autorización del Ministerio competente en materia de Hacienda.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del Tramo II durante el mismo año en que se haga efectivo el 100 % del Tramo I, con el objetivo de continuar el desarrollo progresivo de la carrera profesional horizontal

Octavo. Promoción interna sobre el propio puesto.

La modernización de la estructura organizativa del Consorcio exige igualmente adaptar la clasificación profesional de aquellos puestos de naturaleza administrativa, técnica y de apoyo cuya evolución funcional determina que las funciones actualmente desempeñadas excedan de las propias del subgrupo en el que fueron inicialmente configurados. En consecuencia, el presente preacuerdo incorpora el compromiso de implantar un sistema de promoción profesional sobre el mismo puesto de trabajo, inspirado en el modelo vigente para el personal funcionario de la Administración Regional, garantizando la carrera profesional del personal y la adecuación permanente de la organización a las necesidades del servicio.

La promoción profesional sobre el mismo puesto de trabajo irá dirigida al personal funcionario perteneciente a aquellos puestos respecto de los cuales exista identidad o continuidad funcional con los correspondientes al subgrupo inmediatamente superior.

La promoción se desarrollará respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante la superación del correspondiente proceso selectivo, de conformidad con la normativa básica de función pública y con la legislación de la Región de Murcia. Para agilizar la ejecución de esta promoción el CEIS partirá del modelo ya aprobado para la Administración Regional.

En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente preacuerdo, la Administración negociará con la representación sindical un Acuerdo regulador de la promoción profesional sobre el mismo puesto de trabajo, que se incorpora como Anexo III al presente Acuerdo Marco, y que, previa memoria funcional, jurídica y económica justificativa de los puestos susceptibles de promoción, establecerá, entre otros extremos:

- a) Los criterios para determinar los puestos susceptibles de promoción.
- b) Los requisitos de participación.
- c) El procedimiento de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- d) El sistema selectivo aplicable.
- e) El régimen de adscripción al nuevo puesto una vez superado el proceso.
- f) El calendario de implantación.

QSTT
[Firma]

Jose Bañón
CCOO

CGT
SIME
[Firma]

La convocatoria de los primeros procesos de promoción se realizará durante el primer trimestre de 2027, una vez aprobadas las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo que resulten.

En Anexo II al presente Preacuerdo se contemplan los puestos que serán objeto de esta promoción.

Noveno.- Revisión de la RPT y del complemento específico.

La Administración y la representación sindical acuerdan iniciar la negociación y aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) adaptada a las necesidades organizativas, operativas y administrativas del CEIS, con el objetivo de adecuar su estructura a la aprobación de los nuevos Estatutos, a la implantación de las medidas previstas en el presente Acuerdo y a la evolución de las necesidades del servicio.

Con el fin de garantizar la eficacia del presente Acuerdo y dotar de seguridad jurídica a los compromisos asumidos, las partes establecen el siguiente calendario de ejecución:

- Iniciar la negociación de la RPT durante septiembre de 2026 y finalizar la negociación en el último trimestre de 2026, impulsando de forma inmediata su tramitación administrativa hasta su aprobación definitiva.
- Inmediatamente después de su aprobación, y en todo caso durante los meses de octubre y noviembre de 2026, se iniciará la negociación y aprobación de la nueva estructura del Complemento Específico, mediante la valoración objetiva de los puestos de trabajo.

Así mismo las partes se comprometen a contemplar en esta revisión la regularización del llamado TEV mediante su integración de forma temporal y reversible como un factor específico de disponibilidad y especial dedicación de aquellos empleados públicos que suscriban anualmente el documento de adscripción anual.

En dicha negociación se abordarán, entre otras materias:

- La valoración de la dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad, festividad y demás factores retributivos legalmente procedentes.
- La adecuación de los niveles de complemento de destino y del complemento específico de todas las categorías.
- La adecuación del GRAC y de los grupos o unidades especiales que puedan crearse como consecuencia de la reorganización del servicio.
- La regulación y valoración de los puestos de la Sala 112 y de cualesquiera otros puestos que requieran una configuración específica.
- La creación, modificación, reclasificación o supresión de los puestos de trabajo que resulten necesarios, así como la revisión de su valoración, clasificación profesional, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y complemento específico, con el fin de adecuarlos a las funciones, responsabilidades, especialización, dedicación y condiciones efectivamente desempeñadas por el personal, garantizando una estructura organizativa integral, objetiva y adaptada a las necesidades presentes y futuras del CEIS.

SSIF
FR

CCOO

UBT
SIME

La revisión de la RPT tendrá carácter periódico, realizándose siempre que las necesidades organizativas lo aconsejen y, en todo caso, al menos una vez cada cuatro años, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que resulten necesarias durante su vigencia.

El cumplimiento del calendario previsto en este apartado constituye un compromiso esencial del presente Acuerdo, debiendo la Comisión de Seguimiento supervisar su ejecución e impulsar las actuaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos.

Décimo. Horas extraordinarias.

En función de la normativa aplicable que, tal y como se indica en la respuesta a la Consulta realizada al Ministerio de Hacienda se regula en el artículo 68 del TRLFP y 23 de la Ley 30/1984, las gratificaciones por servicios extraordinarios en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo siendo necesario por tanto proceder a la regularización conforme a lo dispuesto en el punto octavo del TEV. Así mismo, de dicha consulta se deriva igualmente la necesidad de adecuarlas tal y como venían establecidas en su categorización en el artículo 30 del Acuerdo Marco vigente. En la situación actual del CEIS es innegable el esfuerzo voluntario que el personal del mismo lleva a cabo para que el funcionamiento del mismo no se vea afectado ante la necesidad de asegurar la efectividad operativa del servicio esencial que se presta. No obstante, se hace necesario llevar a cabo una homologación de la configuración de las gratificaciones extraordinarias que se realizan teniendo en cuenta, así mismo, lo indicado la respuesta del Ministerio de Hacienda respecto al TEV y las horas previsible e imprevisible cuya configuración actual es necesario adaptar a la normativa aplicable sobre gratificaciones por servicios extraordinarios.

Por tanto, se parte respecto del concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios (art. 68 TRLFPRM) de la implantación de un precio de hora mediante un modelo de cálculo basado en el valor de la hora ordinaria correspondiente a cada categoría profesional, aplicando sobre dicho valor los coeficientes establecidos en el presente Acuerdo para cada modalidad de jornada extraordinaria, dada su penosidad nocturnidad y festividad. Este sistema permitirá la actualización automática de las cuantías económicas cuando se produzcan modificaciones retributivas, garantizando su permanente adecuación sin necesidad de modificar las tablas económicas.

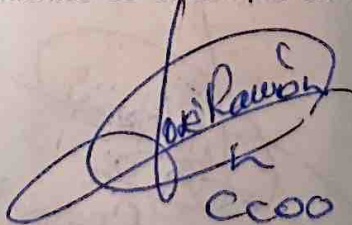
El cálculo partirá del valor de la hora ordinaria que proceda legalmente aplicando los coeficientes indicados en el Anexo I, si bien se parte de las cantidades indicadas en dicho Anexo, sin perjuicio de su revisión en función de las variaciones que procedan.

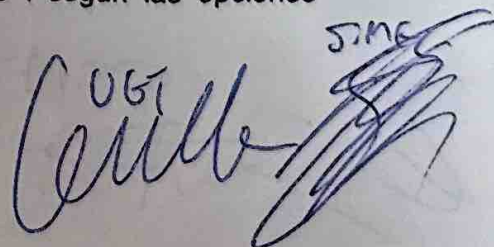
Una vez determinado el valor definitivo de la hora ordinaria de cada categoría, las cuantías de todas las modalidades de jornada extraordinaria se calcularán automáticamente mediante la aplicación de los coeficientes establecidos en el Anexo I, sustituyendo las cuantías provisionales sin necesidad de nueva negociación.

Todo ello habrá de respetar el umbral máximo de precio máximo actualizado de las horas imprevisibles y los límites legales de incremento conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la vigente Ley 3/2025, de 23 de julio, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2025 o precepto de la correspondiente Ley de presupuestos en vigor.

La propuesta concreta de incrementos se contempla en el Anexo I según las opciones definidas en el mismo.

 CSIT

 CCOO

 UGT

Las horas extras excepto en casos de fuerza mayor según lo indicado en el artículo siguiente, habrán de sujetarse a igualmente a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del TRLFPRM.

Undécimo.- Horas de refuerzo por intervención directa en el ámbito de la fuerza mayor.

A los efectos de la aplicación de las gratificaciones excepcionales contempladas en el Anexo I referidas a horas de refuerzo por intervención directa, en el marco de la fuerza mayor, se entenderá por causa de fuerza mayor para este ámbito prestacional en el CEIS únicamente aquella situación operativa que responda a un acontecimiento exógeno, imprevisto, inevitable y de una magnitud tal que sature o desborde las capacidades ordinarias de las dotaciones de personal establecidas en los cuadrantes de servicio diarios o que pudieran estar programadas preventivamente.

Para el abono de estas horas de refuerzo por intervención directa se considerará el importe excepcionalmente establecido para las 3 primeras horas, conforme al Anexo I, dada su especial penosidad, y teniendo en cuenta también su componente de festividad, nocturnidad y además su obligatoriedad, siendo las restantes abonadas conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. De manera análoga a lo establecido para la jornada extraordinaria, para este tipo de refuerzos se considerará un tiempo mínimo en 6 horas. Estas horas empezarán a computar desde su llegada al parque de bomberos, lugar del siniestro o puesto de mando habilitado, por orden de la Jefatura.

En cuanto a las **dietas y manutención**, en este ámbito se devengarán conforme a lo citado en el Decreto nº 24/2007, de 25 de abril, de la Región de Murcia en las cuantías actualizadas y bajo los siguientes criterios:

1. Gastos de Desplazamiento (Kilometraje): Cuando el personal movilizado deba utilizar su vehículo particular para acudir al parque de bomberos o directamente, al lugar del siniestro o puesto de mando habilitado, por orden de la Jefatura, tendrá derecho al resarcimiento por kilometraje según las cuantías oficiales vigentes de la Administración Regional.

2. Dietas y Manutención: Se devengarán los derechos de manutención (dietas por comida o cena) regulados en el citado Decreto cuando la intervención impida al personal movilizado realizar las comidas principales en su residencia o parque habitual, siempre y cuando no sea provisto directamente el avituallamiento logístico en el lugar de la emergencia conforme a lo dispuesto en la norma operativa y de protección civil. Este derecho podrá hacerse extensivo a otras situaciones análogas derivadas de intervenciones en curso, sin posibilidad de avituallamiento debidamente justificadas.

Para la Justificación y Cálculo de los Gastos de Locomoción y Manutención por Intervenciones Fuera de la Jornada Ordinaria se procederá conforme a la normativa o procedimiento interno que se desarrolle, donde al menos se considerarán los siguientes aspectos:

1. Criterios de Cálculo para los Gastos de Locomoción (Kilometraje).

El cálculo del kilometraje indemnizable (ida y vuelta) se computará tomando como punto de partida el domicilio habitual del trabajador o el lugar exacto de residencia donde se encontrase en el momento de recibir la activación, siempre que este resulte más operativo o sea el trayecto efectivamente realizado. Destino de la Activación: El destino del desplazamiento será, según determine la orden de movilización, bien al parque de bomberos asignado para la recogida de equipamiento/vehículos oficiales, o bien directamente al lugar del siniestro o puesto de mando habilitado. Límite Geográfico Máximo: si el domicilio del trabajador se encuentra fuera del ámbito territorial de la Región de Murcia, el cálculo del kilometraje se limitará a la distancia existente desde la frontera regional más

CSIF

eco

UGT

SIME

cercana al lugar anteriormente indicado, salvo autorización expresa y motivada de la Jefatura.

2. Procedimiento de Justificación Documental.

Para la tramitación y abono de estas indemnizaciones por la vía del Decreto n.º 24/1997, el personal aportará un modelo unificado de "Cuenta de Liquidación de Siniestros Fuera de Turno", al que se acompañará obligatoriamente: Declaración Responsable de Trayecto, Registro de Activación Oficial, Validación Horaria y Operativa conforme al Parte de Actuación y Soportes de Gasto (Justificantes o facturas simplificadas originales de los gastos).

En el Anexo I se contemplan las cantidades actualizadas sin perjuicio de que se vaya aplicando las que correspondan ante sucesivas actualizaciones.

Duodécimo.- Funciones de no intervención directa en siniestro.

Se desarrollará un procedimiento interno que regule el paso y la permanencia en funciones de no intervención directa en siniestro y el paso a funciones de respaldo operativo. Dicho desarrollo será dado a conocer en la Mesa de Negociación y CSA del Acuerdo.

El objeto de este procedimiento es garantizar la eficiencia y seguridad del personal en el desarrollo de sus funciones para mejorar, en definitiva, la calidad del servicio final que se presta a la ciudadanía.

Se establecerá el paso a funciones de respaldo operativo para todas las categorías. El acceso a esta situación no estará condicionado por la edad, sino que se fundamentará exclusivamente en la valoración objetiva de la aptitud física, psicofísica, funcional y operativa del trabajador para el desempeño de funciones de intervención directa en siniestros.

El procedimiento desarrollará la movilidad funcional en el propio puesto adaptado, garantizando en todo caso las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del trabajador. Dicha movilidad se efectuará conforme a un sistema de asignación por prioridades que atenderá tanto a la situación personal del empleado como a las necesidades organizativas del servicio, las cuales serán determinadas por la Dirección Técnica del CEIS.

Respecto a este personal se mantendrá el régimen de turnicidad como regla general. Sólo podrá asignarse una jornada distinta cuando existan razones organizativas objetivas, debidamente motivadas, priorizando la estabilidad laboral, la condición de la vida personal y familiar, así como la coherencia con la estructura operativa del servicio.

La resolución que determine el pase a funciones de respaldo operativo será siempre motivada y garantizará la audiencia del trabajador, así como los mecanismos de revisión que reglamentariamente se establezcan.

El pase a funciones de respaldo operativo garantizará el mantenimiento íntegro de las retribuciones correspondientes a la categoría profesional y la movilidad funcional dentro de los puestos adaptados, siempre que sea posible.

Entre los criterios a tener en cuenta para determinar esta situación se tendrá en cuenta fundamentalmente la aptitud funcional mediante la evaluación objetiva de la capacidad física, psicofuncional y operativa, la valoración del impacto en la seguridad propia y del equipo y la adecuación al desempeño de funciones de intervención directa. La edad establecida se considera criterio orientativo para llevar a cabo la evaluación y determinar el paso a la situación

CS 17
R

CCOO

067
SME

de funciones de no intervención. También se tendrán en cuenta situaciones médicas o preventivas debidamente acreditadas y las necesidades organizativas del servicio, motivadas técnicamente.

El personal que tenga funciones de respaldo operativo podrá formar parte de proyectos o unidades especiales, según las condiciones específicas de cada convocatoria.

Décimo tercero.- Compromisos organizativos.

Desde la firma del presente Preacuerdo la Administración promoverá los siguientes compromisos organizativos:

Por la Gerencia del CEIS, a propuesta de la Dirección Técnica, se procederá de forma consensuada con los representantes sindicales a elaborar una Resolución de mínimos vigente cada dos años desde su puesta en marcha, o extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran, plasmando en ella la situación operativa (nunca inferior a la actual) y detallando los mínimos correspondientes a cada centro de trabajo y el personal necesario para hacer frente a las distintas necesidades del servicio.

Así mismo se procederá a la elaboración del Plan Estratégico de futuro del CEIS por un período que comprenda 4 años de vigencia cuyos ejes serán preestablecidos en el segundo semestre de 2026.

De forma prioritaria, se estudiarán y aplicarán las medidas que pudieran corresponder para intentar garantizar la agilidad y periodicidad de los procesos selectivos comprometidos. En las bases de convocatoria de las plazas recogidas en el cuadro anterior figurarán fechas orientativas previstas para el desarrollo del proceso.

Se implementará un sistema de evaluación del desempeño en el puesto de trabajo tendente a analizar el grado de eficacia con el que se llevan a cabo las funciones y responsabilidades del personal de acuerdo con los objetivos establecidos y poder implementar así medidas que permitan su corrección y mejora.

Se tratará en la Comisión de Seguridad y Salud Laboral la puesta en marcha y el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro, incluyendo requisitos, formación y funciones correspondientes, y se establecerán los mecanismos y plazos adecuados para realizar las Evaluaciones de Riesgos pertinentes, incluyendo, entre otros, los centros de trabajo y las intervenciones propias del CEIS.

Se trabajará en los proyectos que se consideran prioritarios entre ellos:

- Plan de Inversiones
- Reglamento del Cuerpo de Bomberos
- Desarrollo de los Planes Individuales de Trabajo
- Proyecto de apoyo psicosocial a la actividad del bombero
- Horario de actividades de parque
- Procedimientos Operativos
- Estructura de la jefatura y funciones por categoría
- Unidad de Comunicación propia del CEIS
- Normativa interna de planificación y calendarización de las jornadas/cuadrante.

CSIP
UGT
SIME
CCOO

- Impulso de la elaboración de un proyecto de Ley del fuego.

A través de la Jefatura de Formación y de los grupos de trabajo correspondientes se trabajará en la organización, refuerzo y consolidación de la materia de formación en el CEIS.

Sistema de manejo de emergencias. De cara a cumplir con la organización de la respuesta a las emergencias contempladas en los distintos planes de protección civil y especialmente en la vertebración del Grupo de Intervención de dichos planes; se desarrollará y se implementará en el CEIS un Sistema de Manejo de Emergencias (SME) en el que se contemplen por lo menos las siguientes secciones sin perjuicio de desarrollar otras: Sección de Planificación y Análisis de riesgos y Sección de Desarrollo e Innovación.

La articulación de esta respuesta se basará en las distintas categorías de mando del Cuerpo de Bomberos entre otras categoría con mando y el desempeño de las distintas funciones mediante aquellos puestos de no intervención directa de futura creación. Igualmente, deberá asegurarse en este SME el refuerzo de los sectores territoriales de acuerdo a la dimensión cuantitativa y cualitativa de la emergencia.

El presente preacuerdo queda condicionado a la emisión de los informes jurídicos y operativos que sean necesarios para tramitar su aprobación definitiva como Acuerdo Marco en la correspondiente Mesa de Negociación y los ulteriores trámites necesarios para su aplicación y vigencia.

Décimo quinto.- Informes vinculantes de la Dirección General competente en materia de recursos humanos y de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos.

La eficacia de las medidas previstas en este Preacuerdo que impliquen modificaciones retributivas, incremento del capítulo I, alteración de la plantilla o modificación de la relación de puestos de trabajo quedará supeditada a:

- la emisión de informe favorable por la Dirección General competente en materia de Función Pública, cuando resulte exigible;
- la emisión de informe favorable de la Dirección General competente en materia de Presupuestos respecto de su viabilidad financiera;
- la existencia de crédito adecuado y suficiente;
- la autorización del Consejo de Gobierno cuando sea exigible conforme a la legislación presupuestaria.

Una vez firmado el presente Preacuerdo se realizarán los trámites oportunos de cara a completar el expediente y recabar la documentación e informes referidos.

En prueba de su conformidad se firma el presente Preacuerdo de mejora de las condiciones de trabajo del CEIS en Murcia a 24 de 07 de 2026.

POR LA ADMINISTRACIÓN

CCOO CSIF UGT SIME

CSIF
HR

CCOO

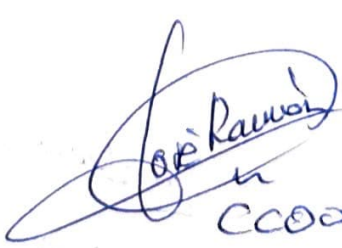
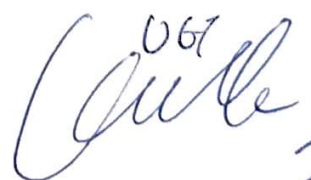
UGT
SIME

ANEXO I. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

BOMBERO-CONDUCTOR ESPECIALISTA		
Tipología	€/h.	Coef.
HORA ORDINARIA. 2026	27,10 €	
HORA EXTRAORDINARIA ACTUAL. 2026	28,66 €	1,06
NV. PRECIO HORA EXTRAORDINARIA. 2026	29,81 €	1,10
NV. PRECIO HORA TEV	35,23 €	1,30
NV. PRECIO DÍA FESTIVO	35,23 €	1,30
NV. PRECIO HORA INTERVENCIÓN DIRECTA. FUERZA MAYOR	50,00 €	1,85

CABO-BOMBERO ESPECIALISTA		
Tipología	€/h.	Coef.
HORA ORDINARIA. 2026	29,47 €	
HORA EXTRAORDINARIA ACTUAL. 2026	31,54 €	1,07
NV. PRECIO HORA EXTRAORDINARIA. 2026	32,42 €	1,10
NV. PRECIO HORA TEV	38,31 €	1,30
NV. PRECIO DÍA FESTIVO	38,31 €	1,30
NV. PRECIO HORA INTERVENCIÓN DIRECTA. FUERZA MAYOR	54,52 €	1,85

SARGENTO JEFE DE PARQUE		
Tipología	€/h.	Coef.
HORA ORDINARIA. 2026	33,96 €	
HORA EXTRAORDINARIA ACTUAL. 2026	34,82 €	1,03
NV. PRECIO HORA EXTRAORDINARIA. 2026	37,36 €	1,10
NV. PRECIO HORA TEV	44,15 €	1,30
NV. PRECIO DÍA FESTIVO	44,15 €	1,30
NV. PRECIO HORA INTERVENCIÓN DIRECTA. FUERZA MAYOR	62,83 €	1,85

 CSIF
 CC00
 067
 Jime

ANEXO II. PROMOCIÓN INTERNA SOBRE EL PROPIO CUERPO

Puesto	Grupo actual	Grupo pro- puesto	Funciones actuales (RPT)
Subalterno	Agrupación Profesional	C2	Funciones auxiliares de apoyo, atención y servicios generales.
Auxiliar Administrativo (3 puestos)	C2	C1	Tramitación administrativa, apoyo al área administrativa y operativa, conocimientos avanzados de informática y demás funciones encomendadas.
Auxiliar de Administración General y Responsable del Registro	C2	C1	Registro General, archivo, gestión documental, recaudación de tasas y apoyo administrativo y operativo.
Almacenero	C2	C1	Control del material de almacén y demás funciones relacionadas con el servicio.
Oficial 1.ª Mecánico	C2	C1	Mantenimiento y reparación integral de la flota, conducción de vehículos de emergencia, sustitución del Jefe de Taller y demás funciones relacionadas con el servicio.

[Handwritten signature] SSTF

[Handwritten signature]
CCOO

UGT
[Handwritten signature]

S.M.C.
[Handwritten signature]