

I. COMUNIDAD DE MADRID**B) Autoridades y Personal****Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**

- 2** *ACUERDO de 23 de julio de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 10 de julio de 2025, de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid para el período 2025-2028.*

Visto el Acuerdo de 10 de julio de 2025, de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid para el período 2025-2028, que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia a tenor de lo regulado en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a propuesta de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, el Consejo de Gobierno, previa deliberación en su reunión del día 23 de julio de 2025,

ACUERDA**Primero**

Aprobar expresa y formalmente el Acuerdo de 10 de julio de 2025, de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid para el período 2025-2028, con los votos favorables de CSIT Unión Profesional, Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, CC. OO. Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid y UGT Servicios Públicos Madrid, y que figura como anexo del presente acuerdo.

Segundo

Ordenar la publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acordado en Madrid, a 23 de julio de 2025.

La Consejera de Economía, Hacienda y Empleo,
ROCÍO ALBERT LÓPEZ-IBOR

La Presidenta,
ISABEL DÍAZ AYUSO

ANEXO**ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIO POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL PERÍODO 2025-2028****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Con fecha 18 de mayo de 2021 se publicó el Acuerdo de 28 de abril de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 26 de abril de 2021, de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Funcionario de Administración y Servicios, por el que se regulan las condiciones de trabajo del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2025. No habiendo finalizado aún el periodo de vigencia de dicho acuerdo las partes firmantes han considerado oportuno empezar a negociar un nuevo convenio conforme al contexto actual y al objeto de adecuar el documento a la situación económica y social presente.

Con fecha 14 de noviembre de 2024 comenzaron las reuniones de la Mesa Técnica de la Dirección General de Emergencias, con la participación de las organizaciones sindicales (CCOO, CSIT-Unión Profesional, UGT y CSIF) y la Administración, al objeto de iniciar el proceso de negociación del acuerdo de las condiciones laborales del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid para el período 2025-2028.

El Cuerpo de Bomberos ha avanzado históricamente en su organización, estructura, condiciones laborales y profesionales gracias, entre otras cosas, a la negociación colectiva. Esta colaboración ha permitido mantener un alto nivel de calidad del servicio público ofrecido a la ciudadanía y debe ser empeño de todos -Dirección, Jefatura, y personal- seguir manteniendo el nivel de eficacia del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid.

Este acuerdo ahonda en el plan de reorganización y crecimiento del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid (en adelante, CBCM) que pretende modernizar y agilizar tanto los procedimientos como la estructura y organización del mismo, con el objetivo de lograr un mejor rendimiento de sus medios humanos y materiales que permita hacer frente a nuevos retos. Se trata de buscar una mayor eficiencia y eficacia; en definitiva, una mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía a la vez que las condiciones de trabajo del personal de CBCM.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Fundamentación jurídica.**

A continuación, se identifican brevemente algunas de las normas más relevantes sobre las que se sostiene el Acuerdo:

- 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).
- Acuerdo de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid de aplicación durante la vigencia del presente.
- 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.
- Decreto 94/1985, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid Reglamento CBCM
- Ley 5/2023, de 22 de marzo, de Creación del Sistema Integrado de Protección Civil y Emergencias de la Comunidad de Madrid.

- Decreto 111/2024, de 11 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura directiva de la Agencia de Seguridad y Emergencias Madrid 112.
- Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales.
- Resolución del Director General de Emergencias de 28 de noviembre de 2024 por la que se regula la dotación mínima de guardia del personal del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, con efectos desde el 1 de enero de 2025 y actualizaciones posteriores.
- Decreto Legislativo 1/2006, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley por la que se regulan los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos de la Comunidad de Madrid

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

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid. El acuerdo regula las materias incluidas en él que ha sido objeto de estudio y propuesta acordada previamente en la mesa técnica de la Dirección General de Emergencias en uso de la facultad atribuida por el Acuerdo Sectorial de Funcionarios de Administración y Servicios.

Artículo 3.- Vigencia, denuncia y prórroga.

Las partes firmantes se comprometen durante el período de vigencia del presente Acuerdo al mantenimiento de la totalidad de las condiciones pactadas en el mismo, sin renegociación individualizada de los puntos contemplados. Llegado el vencimiento del presente Acuerdo y hasta alcanzar un nuevo Acuerdo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

La vigencia del presente Acuerdo será desde el día siguiente a su publicación y hasta el 31 de diciembre de 2028. Una vez haya sido publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se procede a la ratificación expresa y formal del mismo, serán aplicables de forma transitoria las consideraciones específicas que el propio texto identifica como tales.

Llegada la fecha establecida para el vencimiento del Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. De no efectuarse denuncia, el Acuerdo se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

En caso de producirse la denuncia del Acuerdo en los términos previstos en el párrafo anterior, y hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo, se prorrogará en su totalidad el contenido del presente Acuerdo.

Artículo 4.- Comisión de Seguimiento del Acuerdo (CSA). Revisiones

En el plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del Acuerdo se constituirá una Comisión de seguimiento de carácter paritario al objeto de la interpretación, vigilancia y seguimiento de este Acuerdo. La Comisión estará formada por ocho integrantes por cada una de las partes, siendo designados los correspondientes a las Organizaciones Sindicales firmantes por éstas a razón de dos representantes elegidos por cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo.

Las sesiones de la Comisión de Seguimiento serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán una vez cada tres meses, el segundo miércoles del mes que corresponda. Si por cualquier causa no pudiera celebrarse, se realizará el primer día hábil siguiente a la fecha en que debería haberse reunido. Los temas a tratar deberán ser apuntados antes del viernes anterior a la celebración de la reunión y si no hay asuntos que tratar se suspenderá esta reunión.

Las sesiones extraordinarias de la Comisión se convocarán a petición de la Administración, o cuando lo solicite la mayoría de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo. Estas convocatorias extraordinarias deben ir acompañadas del orden del día propuesto.

Corresponderá a la Administración designar al Presidente y al Secretario del órgano de entre sus miembros.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo (en adelante, CSA) se regulará por unas normas de funcionamiento propias, acordadas en la primera sesión que realice, en las cuales se establecerá el régimen funcional del órgano, tipos de sesiones, adopción de acuerdos, etc.

Corresponde a la CSA las competencias de interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Acuerdo y las labores de vigilancia de lo pactado. Asimismo, podrá recabar toda clase de información que precise para el ejercicio de las funciones que tenga asignadas y de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

Artículo 5.- Vinculación y derecho supletorio.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, tienen que ser consideradas global y conjuntamente y será de aplicación el principio de jerarquía normativa.

En lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo determinado sobre condiciones de trabajo del Acuerdo de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid de aplicación y demás normativa vigente, en todo aquello que el propio acuerdo y normativa no hubieran excluido expresamente.

En el caso de que derivada de una negociación o legislación superior se adopten otras resoluciones, en base al principio de jerarquía normativa, no incluidas en este Acuerdo, se aplicarán directamente o, en el caso de ser necesaria una adaptación al CBCM, su aplicación quedará condicionada a la adaptación que se acuerde en la CSA.

Artículo 6.- Reconocimiento de la condición de bombero forestal.

El personal del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, de la escala operativa u ejecutiva y la escala técnica o de mando tendrá reconocida la condición de bombero forestal de acuerdo a lo establecido en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales.

Artículo 7.- Negociación colectiva. Comisiones y grupos de trabajo.

Se establecen las siguientes Comisiones y Grupos de Trabajo establecidos para las diferentes temáticas relacionadas con el desarrollo del Cuerpo de Bomberos, a saber:

- Comisión de Seguimiento del Acuerdo (CSA).
- Comisión de Salud Laboral (CSL), de la que dependen las siguientes:
 - PREVENCION Y PROTECCION CONTRA AGENTES CANCERIGENOS (PPAC).
 - SEGUNDA ACTIVIDAD Y NO INTERVENCIÓN DIRECTA EN SINIESTROS.
 - PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL (GTPSL):
 - Grupo de Trabajo EPI Y EQUIPOS.
 - Grupo de Trabajo VEHÍCULOS.
 - Grupo de Trabajo INFRAESTRUCTURAS.
 - Grupo de Trabajo EDUCACIÓN FÍSICA.
 - Comisión de Análisis y Estudio de Siniestros (CAES).
- Grupo de Trabajo de Bases.
- Grupo de Trabajo de Prevención.
- Comisión de Formación (COFO).
- Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Guardia.
- Grupo de Trabajo de Estructura.
- Grupo de Trabajo de Reclasificación de categorías del CBCM.

Durante la vigencia del presente acuerdo se mantendrán y dinamizarán estos Grupos para facilitar la participación dando cuenta de los avances alcanzados en cada una de ellas.

Artículo 8.- Crecimiento y Plan de Empleo.

Sin perjuicio de las Ofertas de Empleo Público comprometidas en el Acuerdo 2021-2025, en el presente artículo se incluyen las necesidades de incorporación de nuevo personal al CBCM de acuerdo a lo planteado en el plan estratégico 2025-2030, teniendo en cuenta, a su vez, la integración de servicios municipales y la apertura de nuevos parques, todo ello al objeto de prestar el servicio en las condiciones adecuadas de calidad, eficacia y seguridad.

La convocatoria de plazas en las categorías de Jefe de Equipo y Jefe de Dotación se adecuará para alcanzar el número de efectivos necesario para garantizar el doble mando en todos los parques, garantizando triple mando en los parques de zona y un Jefe de equipo en todos los turnos.

Para la previsión del número de plazas incluidas en la tabla de este artículo propuestas en cada OEP por categoría y año ya se ha tenido en cuenta la estimación de jubilaciones y promociones internas. En todo caso se estará a lo previsto en la normativa que regule la tasa de reposición.

	CONSOLIDADA ANTERIOR	OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO		
		2026	2027	2028
INSPECTOR	2(CONVOC)	4	4	
OFICIAL ÁREA	16+18(CONVOC)	11	11	
OFICIAL TÉCNICO				
JEFE SUPERVISOR	20(CONVOC)	20	20	
JEFE EQUIPO	31+57 58+3(CONVOC)			30
JEFE DOTACIÓN	160 (CONVOC)	6		
BOMBERO CONO. ESP.	267 (CONVOCADAS) 131+ 137+ 138	50	50	50
JEFE DE SALA	8 (CONVOC)		2	
OPERADOR	19 (CONVOC)	21		

Para poder llevar a cabo los proyectos incluidos en el mencionado Plan Estratégico 2025-2030, y además asegurar la adecuada operatividad y continuidad del servicio en situaciones que así lo demanden, la Administración garantizará la dotación al CBCM de una estructura orgánica e inorgánica dimensionada y organizada adecuadamente para acometer las materias propias como son formación, recursos materiales, prevención, infraestructuras, coordinación de parques, comunicaciones, prevención de riesgos laborales, Grupos Especiales, etc.

CAPÍTULO 2. RELACIÓN DEL TRABAJO: JORNADA Y HORARIO**Artículo 9.- Jornada ordinaria**

La jornada general ordinaria de trabajo de los funcionarios de la Comunidad de Madrid ha quedado establecida en 1.642 horas y 30 minutos anuales. La jornada anual ordinaria de los funcionarios del Cuerpo de Bomberos durante la vigencia del presente Acuerdo será de 1642,5 horas.

Las jornadas de trabajo de las distintas Escalas y modalidades de prestación del servicio del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, como consecuencia de la definición que se efectúa de la jornada ordinaria y de las especiales en el vigente acuerdo de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, se califican como jornadas especiales por contraposición a la jornada ordinaria definida para el común de los empleados públicos.

La jornada básica de los bomberos se organiza en guardias de 24 horas y 30 minutos. Cualquier modificación de la jornada de trabajo que afecte a los funcionarios públicos de la Comunidad de Madrid será igualmente aplicable a los funcionarios del Cuerpo de Bomberos en los mismos términos y en el mismo concepto, presencial o de otro tipo, que se determine en la señalada modificación, con la necesaria adaptación a la jornada especial.

Se implantará un sistema de control y registro de la jornada laboral diaria para todo el personal.

Artículo 10.- Coeficiente de nocturnidad

Como compensación al mayor esfuerzo físico y/o psicológico, el impacto en la salud y la vida social que implica trabajar en horario nocturno, desde la entrada en vigor del presente acuerdo se aplicará un coeficiente corrector de nocturnidad de 1,36, aplicándose el mismo sobre los períodos de la jornada de trabajo que se desarrolle dentro de la franja nocturna contemplada en el Acuerdo Sectorial de Funcionarios de la Comunidad de Madrid (de 22:00h a 8:00h) para todos aquellos trabajadores que realicen parte de su horario en esta franja.

En el caso de que este Acuerdo u otra disposición, norma o acuerdo de carácter superior y obligado cumplimiento, prevea un coeficiente de nocturnidad diferente, será aplicado, en función de la jerarquía normativa, automáticamente a las jornadas de los efectivos del Cuerpo de Bomberos, sin generar diferenciación entre categorías y aplicándose según el horario nocturno realizado.

Artículo 11.- Jornada básica

La jornada básica se establece en las siguientes tablas, por categorías. Se excepciona el personal que por incapacidad física o requerimiento del puesto de trabajo no pueda o requiera realizar entrenamiento físico, que realizará, en su lugar, 24 horas de actividades de capacitación, para cuyo aprovechamiento se establecerá el procedimiento de organización y control que resulte oportuno.

Bombero/a C2 – Bombero/a, Conductor C2 / Bombero/a Especialista - Bombero/a Conductor Especialista/ Jefe de Dotación - Jefe de Equipo

Jornada anual especial básica, escala operativa con jornada de 24,5 horas		
Coeficiente	1,36	198
Guardias de 24,5 h	55	1347,5
Formación	24,00	24h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	3+3	6h
CFS	6,00	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
Ajuste horario		+ 1h
TOTAL		1.642,5h

Jefe de Sala/Operador:

Jornada anual especial básica, escala operativa con jornada de 24,5 horas		
Coeficiente	1,36	198
Guardias de 24,5 h	55	1347,5
Formación	48,00	48h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	3+3	6h
CFS	3,00	3h
Desplazamiento	12,00	12h
Ajuste horario		+ 4h
TOTAL		1.642,5h

Las 55 guardias presenciales se distribuirán con una cadencia 1:5, calendarizadas durante once meses al año, con un mes de vacaciones.

Jefe Supervisor:

Jornada anual especial básica, escala operativa con jornada de 24,5 horas - JEFE SUPERVISOR		
Coeficiente	1,36	190,8h
Guardias de 24,5 h	53	1298,5h
Alertas (20 %)	11	52,8h
Formación	24,00	24h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	6,00	6h
CFS	6,00	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
Ajuste horario		+ 4,4h
TOTAL		1.642,5h

Oficial Técnico, Oficial de Área:

Jornada anual especial básica, escala técnica con jornada Mixta		
OTF y OFA		
Coeficiente	1,36	104,4h
Guardias de 24,5 h	29	710,5h
Alertas (20 %)	11	52,8h
Gestión técnico-operativa (7,5h)	91	682,5h
Formación	24,00	24h
Capacitación técnica	24,00	24h

Prevención	0,00	0h
CFS	6,00	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
Ajuste horario		+ 2,3h
TOTAL		1.642,5h

Jornada anual especial básica, escala técnica con jornada Mixta		
JEFE DE SERVICIO		
Coeficiente	1,36	93,6h
Guardias de 24,5 h	26	637h
Alertas INFOMA (20 %)	4	19,2h
Gestión técnico-operativa (7,5h)	107	802,5h
Formación	4x6h	24h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	0,00	0h
CFS	3+3	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
Ajuste horario		+ 0,2h
TOTAL		1.642,5h

Jornada anual especial básica, escala técnica con jornada Mixta		
JEFE DE UNIDAD TÉCNICA		
Coeficiente	1,36	82,8h
Guardias de 24,5 h	23	563,5h
Alertas INFOMA (20 %)	4	19,2h
Gestión técnico-operativa (7,5h)	118	885h
Formación	4x6h	24h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	0,00	0h
CFS	3+3	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
Ajuste horario		+ 2,00h
TOTAL		1.642,5h

Inspectores:

Jornada anual especial básica, escala técnica con jornada Mixta		
INSPECTOR		
Guardias presenciales	579,53	579,53h
Guardias no presenciales (35%)	414,02	414,02h
Gestión técnico-operativa	75	558,96
Formación	24,00	24h
Capacitación técnica	24,00	24h
Prevención	0,00	0h
CFS	3+3	6h
Desplazamiento	12,00	12h
Mantenimiento físico	24,00	24h
TOTAL		1.642,5h

La Jefatura del Cuerpo de Bomberos propondrá anualmente a la CSA el ajuste y la distribución de la jornada en los diferentes conceptos contemplados para cada categoría, en función del personal efectivo en la misma y otras circunstancias.

La aplicación del coeficiente reductor de nocturnidad en la Escala Operativa se plantea de manera progresiva de acuerdo al siguiente calendario:

2025: 59 servicios
2026: 59 servicios
2027: 57 servicios
2028: 55 servicios

Esta bajada progresiva no será obligatoria y estará sujeta a los siguientes condicionantes:

Quien lo deseé podrá acogerse a la aplicación inmediata de las 55 guardias.

La aplicación inmediata implicará la renuncia al cobro del complemento de productividad por asistencia para el año 2025, y asimismo, supondrá la demora de los efectos del incremento de la cuantía previsto en el artículo 37 hasta el 1 de enero de 2029, dado que no comporta la dedicación recogida en dicho artículo.

El personal que se acoja a las 55 guardias de forma inmediata no podrá realizar horario extraordinario durante la vigencia del acuerdo.

Quien lo deseé podrá acogerse a la aplicación inmediata de las 55 guardias, debiendo solicitarlo por escrito.

Artículo 12.- Jornadas de gestión técnico - operativa.

Este horario se programará en jornadas de 7,5 h, realizándose con carácter general en horario de mañana según establece el acuerdo sectorial sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la administración de la Comunidad de Madrid, pudiendo realizarse en horario flexible o un formato de teletrabajo - total o parcial - en aquellos casos y unidades en los que no afecte al desarrollo de los objetivos establecidos para la tarea encomendada y validado por la Jefatura del Cuerpo.

Artículo 13.- Jornadas de Prevención.

Podrán programarse en una única jornada de 6h (no coincidente con el saliente de guardia) o en dos jornadas de 3 + 3h con hora de inicio las 10:00h pudiendo ser, en este caso, en el saliente de guardia. Se calendarizarán por semestres - según lo previsto en el artículo 28 -y sólo podrán alterarse por situaciones sobrevenidas y debidamente justificadas, no imputables al personal, que serán previamente informadas a la CSA, donde se estudiarán las opciones que pueden ofrecerse para su recuperación. No se calendarizarán en época de peligro alto INFOMA.

Artículo 14.- Jornadas de Formación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo realizará 24 horas de formación anual y se programarán preferiblemente en jornadas de 6h no coincidentes con el saliente de guardia. Será en el COFO donde podrá determinarse otro horario para estas jornadas. Se calendarizarán por semestres - según lo previsto en el artículo 28-y no podrá modificarse dicha asignación salvo por situaciones sobrevenidas y debidamente justificadas, no imputables al trabajador. No se calendarizarán en época de peligro alto INFOMA.

Se establece, asimismo, una formación continua de carácter obligatorio (maniobras teórico-prácticas en el centro de trabajo), durante la jornada de guardia ordinaria, con el objetivo de mantener y mejorar de forma permanente la capacitación profesional del personal operativo. Esta formación será supervisada por el jefe de turno. Será el Área de Formación el órgano competente para diseñar los contenidos, establecer los calendarios y garantizar la adecuación de las actividades formativas a las necesidades operativas del servicio, velar por su correcta ejecución y evaluar periódicamente su impacto en el desempeño profesional.

La no realización injustificada de estas actividades formativas será considerada como un incumplimiento de los deberes profesionales, y podrá conllevar las medidas disciplinarias previstas en la normativa vigente, sin perjuicio de otras acciones que se estimen necesarias para garantizar el correcto desarrollo del servicio y la correspondiente deducción de haberes, según se establece en la normativa vigente.

Artículo 15.- Jornada de Capacitación Técnica.

Con el objetivo de garantizar un desempeño profesional óptimo y alineado con los estándares operativos, se establece la Jornada de Capacitación Técnica como parte integrante del régimen laboral de los miembros del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid.

Esta jornada tendrá como finalidad la actualización, profundización y adquisición de conocimientos técnicos, operativos y procedimentales relacionados con la actividad del servicio. Esto incluirá, de manera prioritaria, el estudio y comprensión detallada de la documentación técnica, operativa, normativa y procedimental que sea difundida oficialmente por la Jefatura y áreas competentes.

El personal estará obligado a conocer en profundidad el conjunto de documentos técnicos que se publiquen de manera oficial en la Intranet CBCM.

Artículo 16.- Desplazamientos.

El horario que aquí se contempla por desplazamientos compensa la realización efectiva de cualquier jornada de trabajo (formación, prevención o CFS) en una ubicación distinta del centro habitual de trabajo. Las horas que a tal efecto no fueran requeridas - a razón de 2h por cada jornada de formación, prevención o CFS desarrollada fuera del centro de trabajo habitual podrán recuperarse y programarse en el año en forma de jornadas de formación, prevención o reuniones de coordinación. Si las horas de desplazamiento fueran superiores a las aquí establecidas, se detraerán del mismo concepto (formación con formación y prevención con prevención).

Artículo 17.-Alertas.

Se designará un funcionario de alerta cuando se considere necesario para completar o cubrir el operativo de emergencias, pudiéndose establecer para las categorías de Inspector, Oficial de

Área, Oficial Técnico, Jefe Supervisor y para el personal funcionario del CBCM que preste apoyo administrativo al Área Operativa del CBCM. El servicio de alerta responderá a los siguientes criterios:

- El funcionario que realiza alerta deberá estar localizado permanentemente mediante teléfono, dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, con disponibilidad y compromiso para personarse uniformado en CECOP, o en el centro de trabajo que se determine, en un tiempo máximo de una hora y media.
- La prestación de este servicio de alerta se computará como jornada laboral trabajada el 20 por 100 del tiempo total en alerta. Excepcionalmente, en el supuesto de compensación económica, el precio de la hora de alerta será del 20 por 100 del valor de la hora ordinaria (calculado sin seguros sociales).
- Las alertas se utilizarán para consultas y gestiones que afecten al operativo diario y para cubrir vacantes provocadas por bajas sobrevenidas, ausencias durante el servicio provocadas por los permisos y licencias recogidos en el acuerdo sectorial de funcionarios, cuando afecten a la dotación establecida en la Resolución de Mínimos vigente y por necesidad operativa por grandes siniestros o multitud de siniestros.

Artículo 18.- Mantenimiento físico.

Se establecen 24 horas anuales por actividades de entrenamiento físico para todo el personal del Cuerpo de Bomberos, según las tablas de jornadas expuestas. La Unidad de Educación Física dependiente del Servicio Sanitario del CBCM establecerá una regulación de prestación de la actividad física en el primer semestre de 2026.

Se excepciona el personal que por incapacidad física o requerimiento del puesto de trabajo no pueda o requiera realizar entrenamiento físico, que realizará, en su lugar, 24 horas de actividades de capacitación, para cuyo aprovechamiento se establecerá el procedimiento de organización y control que resulte oportuno.

Artículo 19.- Control físico y sanitario y medidas preventivas y de detección precoz de enfermedades derivadas del puesto (CFS).

Es obligatoria la asistencia al examen de salud y, en su caso, a la prueba de control físico, conforme a las condiciones establecidas por el Servicio Sanitario del Cuerpo de Bomberos.

El examen de salud se realizará en su modalidad completa, incluida la prueba de esfuerzo, con una periodicidad bienal, salvo en aquellos casos en los que, por razones justificadas, se requieran revisiones con mayor frecuencia, las cuales no implicarán la generación de horario adicional. Asimismo, de manera voluntaria, el personal que así lo desee podrá solicitar un examen de salud ordinario de carácter anual. En estos casos, el Servicio Sanitario hará lo posible por atender la solicitud y llevar a cabo dicho examen, siempre que no condicione el cumplimiento de la periodicidad bienal de los reconocimientos planificados.

El Servicio Médico determinará el tipo de pruebas médicas que formarán parte del reconocimiento, así como su periodicidad, con el objetivo de preservar adecuadamente la salud de los trabajadores, así como prevenir las posibles consecuencias perjudiciales para la salud derivadas del trabajo.

Debido a la especial exposición de los miembros del CBCM a hidrocarburos aromáticos policíclicos, formados durante la incineración completa del carbón, los derivados del petróleo, la madera, la basura y otras sustancias orgánicas (algunos de los cuales han sido declarados agentes cancerígenos por la OMS), el Servicio Sanitario revisará los protocolos de vigilancia de la salud con el fin de establecer las pruebas necesarias para la detección precoz del cáncer y otras enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo.

Se procurará la elaboración de un seguimiento y estadísticas de la enfermedad del Cáncer dentro del Servicio.

La prueba de control físico tendrá carácter anual. Esta prueba será revisada y definida en la Grupo de Trabajo de Educación Física/CSL, con el objetivo de favorecer la salud laboral y asegurar una condición física adecuada para el desempeño de las funciones operativas. En dicho Grupo se evaluarán y ajustarán las pruebas anuales, atendiendo a los resultados de los trabajos técnicos realizados en esta materia, con el fin de adecuarlas a las exigencias reales del puesto. En caso de no superarse los baremos mínimos establecidos, se acordarán las medidas correctoras correspondientes, también en el seno del Grupo de Trabajo de Educación Física, pasando a una operatividad de No Intervención Directa en Siniestros hasta llegar a dichos valores.

Con el propósito de fomentar el bienestar físico y la salud integral del personal del Cuerpo de Bomberos, se procurará gestionar y habilitar la posibilidad de contar con un servicio de fisioterapia. Este servicio estará destinado tanto a la prevención y tratamiento de lesiones derivadas del ejercicio profesional como a aquellas originadas por contingencias comunes, con el fin de favorecer la pronta recuperación, reducir el impacto de las dolencias en el desempeño diario y mejorar la calidad de vida laboral del colectivo.

Artículo 20.- Condiciones particulares para algunas categorías y funciones laborales.

La jornada laboral de las categorías de la Escala Técnica, Inspector, Oficial de Área y Oficial Técnico seguirá alternando trabajo de gestión técnica, la jornada de guardia y el servicio de alerta, de manera similar a la establecida en la actualidad. La distribución anual de cada tipo de jornada a medida que se modifique el número de efectivos en estas categorías se actualizará al objeto de adecuar, entre otras cosas, las carencias y necesidades del ámbito operativo, y potenciar las capacidades teórico-prácticas de dirección y control especialmente en campaña forestal.

El personal de la categoría de Inspector realizará guardias presenciales y no presenciales, asegurando la cobertura durante todo el año. Durante las guardias presenciales, además de sus funciones operativas, podrán realizar labores de gestión técnica.

El tiempo correspondiente a la guardia no presencial será computado al 35% a efectos de jornada laboral. Durante este periodo, el Inspector deberá permanecer en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, estar localizable en todo momento, y desplazarse con un vehículo del servicio, debidamente equipado con todo el material de intervención necesario. Dado que durante la guardia no presencial el Inspector deberá disponer del vehículo del servicio para una intervención inmediata, en caso de que resulte necesario el uso de aparcamiento privado para su estacionamiento, se le abonará el coste correspondiente previa justificación documental.

El personal de la categoría de Oficial de Área o Técnico, durante el período época de peligro alto INFOMA, realizará una guardia presencial de 12 horas asignada en los días de alerta, conformándose de la siguiente manera:

12 horas de guardia presencial, durante las cuales el personal deberá encontrarse en las instalaciones asignadas, en pleno ejercicio de sus funciones, con disponibilidad inmediata para la atención de emergencias, realización de tareas operativas, entre otras actividades propias del servicio.

12 horas de alerta, en el régimen de disponibilidad establecido en la jornada "alerta" de este Acuerdo.

El personal de la categoría de Jefe Supervisor cubrirá dos puestos de alertas diarios durante todo el año. Durante la época de peligro alto INFOMA, se asignarán 12 h presenciales a dichas alertas en las mismas condiciones que la categoría de Oficial.

Las horas de prevención en el personal de la categoría de Operador y Jefe de Sala podrán sustituirse por trabajos de apoyo a la gestión de CECOP y/o reuniones de coordinación internas.

Sin perjuicio de la participación en las distintas Áreas y Servicios del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid (CBCM) que pudieran plantearse, los funcionarios en prácticas que se encuentren realizando el correspondiente curso selectivo podrán ser requeridos para incorporarse

a su primera campaña del Plan INFOMA con el objetivo de reforzar y consolidar la experiencia práctica en intervenciones relacionadas con incendios forestales, para la realización de guardias específicas, cuyas condiciones concretas, duración y cadencia, se informarán en CSA. Esta información será comunicada con la debida antelación al personal afectado.

Artículo 21.- Funciones de no intervención directa en siniestro.

Se desarrollará en los primeros 6 meses de vigencia del acuerdo un procedimiento interno que regule el paso y la permanencia en funciones de no intervención directa en siniestro y el paso obligatorio a funciones de respaldo operativo.

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 establece el paso obligatorio a funciones de respaldo operativo, con una jornada máxima de 12h, para todas las categorías con una aplicación progresiva de acuerdo con la siguiente tabla:

Año	Edad de paso obligatorio a funciones de respaldo operativo
2026	64
2027	63
2028	62

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 Jefatura del CBCM. Los puestos de trabajo alternativos susceptibles de ser asignados serán los contemplados en el listado que, a tal efecto, se establecerá de forma consensuada en el marco de la CSL/CSA, y que podrá ser actualizado atendiendo a la evolución de las funciones y necesidades del Cuerpo.

Se incluirá entre las causas de paso a funciones de no intervención directa en siniestro, la falta de aptitud del personal para desarrollar sus funciones y cometidos con normalidad. Será la CSL la que determine los contenidos de las pruebas básicas o evaluaciones que pudieran establecerse a tal efecto.

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

Artículo 22.- Proyectos.

Con el objeto de fomentar la eficiencia, la innovación y la mejora continua en los servicios prestados por el Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, se establece un modelo de trabajo basado en la ejecución de proyectos, que se desarrollarán fuera de la jornada ordinaria de trabajo, distintos a las funciones ordinarias del servicio, pero totalmente necesarios para el buen desarrollo del trabajo operativo, que podrán ser impulsados por Jefatura del CBCM, RRHH CBCM o propuestos por las organizaciones sindicales.

Cada proyecto deberá contar con una planificación detallada que incluya:

- Objetivos concretos.
- Plazo de ejecución.
- Número estimado de horas necesarias para su desarrollo y duración máxima del proyecto.
- Recursos asignados.

- Criterios de evaluación y verificación del cumplimiento.

Las horas dedicadas a estos proyectos se considerarán horas esenciales de carácter estratégico para el fortalecimiento del sistema de emergencias y la seguridad ciudadana, al estar orientadas a la mejora de procedimientos, herramientas, formación, infraestructuras, o cualquier otra actuación con impacto directo en la capacidad de respuesta del servicio.

Los participantes en dichos proyectos recibirán una compensación económica extraordinaria, correspondiendo el pago conforme al importe de servicio especial por hora establecido por categoría, que estará directamente asociada:

- al número de horas asignadas y validadas para su ejecución, y
- al cumplimiento efectivo de los plazos y objetivos establecidos en los términos acordados.

La compensación será abonada, con carácter general, de forma mensual, si bien este aspecto podrá determinarse específicamente en cada convocatoria.

El abono estará sujeto a la validación del cumplimiento por el área competente, conforme a los criterios objetivos que se establecerán en la convocatoria del proyecto.

Se establecerán prioridades en la asignación de personal a los distintos proyectos, en función de las necesidades del servicio y la naturaleza de cada iniciativa. La participación en estos proyectos computará a efectos de carrera profesional, de acuerdo con los criterios determinados en el desarrollo reglamentario efectuado por el decreto por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal funcionario del sector de administración y servicios.

El desarrollo de estos proyectos no podrá interferir con las funciones esenciales de emergencias y deberá garantizarse siempre la cobertura operativa del servicio.

Se convocarán dos CSA's anuales con el objetivo de realizar el seguimiento de los proyectos, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos, evaluar resultados y coordinar acciones que fortalezcan la gestión y el desarrollo de las iniciativas.

Artículo 23.- Grupos y Unidades Especiales.

Criterios generales:

Los Grupos Especiales que antes contaban con un único sistema de reconocimiento a su labor y dedicación a partir de este Acuerdo podrán hacerlo bajo dos sistemas distintos: por un lado, se mantendrá el sistema actual y, por otro lado, se implantará un nuevo modelo de trabajo a través de proyectos.

A través del documento regulador de cada Grupo/Unidad especial se establecerá el proceso selectivo previo, la formación habilitante facilitada por la Administración y el establecimiento de un sistema de controles periódicos que permita el mantenimiento y reválida como integrante del mismo. Así como las condiciones especiales para el disfrute de vacaciones, compensaciones y permisos que sean más favorables para el personal y no repercutan negativamente el desarrollo de las funciones encomendadas.

La modificación del número de efectivos de cada Grupo/Unidad especial se estudiará en la CSA.

El personal perteneciente a un Grupo Especial podrá participar en todos los proyectos.

Solo se podrán realizar jornadas operativas extraordinarias dentro de su propio Grupo/Unidad Especial.

Grupos Especiales:

Grupo Especial de Rescate en Altura. Con un total de 54 efectivos. A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo aumentarán su complemento de productividad a la cantidad de 6.000 € anuales, que serán retribuidos con carácter mensual, debido al excepcional rendimiento y al esfuerzo en el desempeño especial de su trabajo para una mejor

eficiencia del servicio público. El personal en situación de no intervención directa en siniestros de apoyo no percibirá este complemento.

Grupo Especial de Drones. Con un total de 12 efectivos. A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y de manera transitoria, reducirán su complemento de productividad a la cantidad de 3.000 € anuales, que serán retribuidos con carácter mensual, dado los cambios organizativos, de número de efectivos y de jornada sufridos en este grupo especial durante los últimos meses.

Grupo Especial de Formación. La adscripción al mismo se establecerá según las necesidades formativas a desarrollar.

Grupo Especial de Prevención. La adscripción al mismo se establecerá según las necesidades preventivas a desarrollar.

Por otro lado, al objeto de que el CBCM continúe su expansión territorial y competencial, el resto de unidades/grupos especiales que se venían desarrollando, así como los que se puedan proponer, se desarrollarán en el Grupo de trabajo de Estructura del CBCM. Estas especialidades operativas podrán recibir un complemento por su especial dedicación. En caso de creación de un nuevo grupo las condiciones se estudiarán en la CSA.

Artículo 24.- Jornada ampliada.

Se crea un programa de adscripción voluntaria y extraordinaria que se gestionará de acuerdo con las necesidades del servicio, cumpliendo las siguientes premisas:

Con carácter general, se podrán asignar un máximo de 10 jornadas ampliadas durante el año natural. Estas jornadas tendrán por objeto atender las necesidades previstas en la Resolución de Mínimos vigente.

Superado dicho límite, la asignación de jornadas ampliadas adicionales se realizará exclusivamente mediante convocatoria voluntaria, en la que se abrirán plazos determinados de inscripción para que el personal interesado pueda apuntarse, en función de las necesidades específicas del servicio. Estas convocatorias podrán organizarse en intervalos temporales que respondan a la planificación operativa del servicio. Solo podrán optar a las jornadas ampliadas adicionales quienes se hayan inscrito previamente a las primeras 10 jornadas ampliadas del año, aunque estas no hayan llegado a ser finalmente asignadas.

Esta condición garantiza el compromiso y la disponibilidad del personal desde el inicio del periodo anual.

En la Comisión de Seguimiento se informará la propuesta de necesidades de JJAA para cubrir las dotaciones establecidas en la Resolución de Mínimos...

A las necesidades previstas se aplicará el porcentaje de incidencias / ausencias calculado, cuando por el elevado número de efectivos que conforman la categoría o función laboral (Bombero, Bombero conductor, Jefe de Dotación, Jefe de Equipo, etc.), no corresponda su cobertura mediante sistemas más eficientes.

Las jornadas de trabajo que correspondan se calendarizarán anualmente y en el propio parque, y serán distribuidas conforme a criterios de equidad, intentando su aplicación de forma igualitaria entre todos los efectivos, según su categoría y función laboral y distribuyéndose de conformidad con las necesidades expuestas por Jefatura.

Se asignará en el año natural, como máximo, una jornada ampliada en fechas sensibles, siendo éstas: 24, 25 y 31 de diciembre + 1, 5 y 6 de enero. Se bloquearán las jornadas sensibles de aquellos que en el año anterior se les asignó una jornada ampliada en estas fechas y así evitar que en dos años consecutivos se les asigne una jornada ampliada en fechas sensibles, salvo que voluntariamente se acepte por parte del trabajador.

No se asignará una jornada ampliada en los días anterior y/o posterior a un permiso de antigüedad concedido.

La ausencia o renuncia voluntaria a alguna de las jornadas ampliadas sin causa justificada - según permisos del Acuerdo Sectorial de Funcionarios vigente - será motivo de exclusión del listado durante un año natural, una vez pasado el año de penalización, si desea seguir haciendo jornadas ampliadas deberá volver a realizar su solicitud en la siguiente convocatoria de jornada ampliada. Quince días después de la fecha de la ausencia o de la fecha de la renuncia voluntaria se eliminarán de su calendario el resto de jornadas ampliadas de ese mismo año.

La justificación de la ausencia de este tipo de jornadas estará motivada con un justificante válido, utilizando las horas laborales necesarias del permiso para esta justificación. Estas jornadas ampliadas no realizadas con justificación válida, no serán recuperables.

Estas jornadas de trabajo serán remuneradas a mes vencido y cuando se hayan realizado, correspondiendo el pago conforme al precio de servicio especial establecido. Al tratarse de jornadas no ordinarias y de adscripción voluntaria, no corresponde la aplicación coeficiente de nocturnidad de jornada sobre ellas.

Artículo 25.- Jornada extraordinaria.

Para poder garantizar un funcionamiento ágil y eficaz se crea un programa de adscripción voluntaria y extraordinaria que se gestionará de acuerdo con las necesidades del servicio, al objeto de regular la realización de servicios especiales, cumpliendo las siguientes premisas:

Para poder optar a formar parte de la bolsa de guardias extraordinarias, será requisito indispensable estar previamente adscrito a la jornada ampliada.

RRHH CBCM realizará una convocatoria anual destinada a recabar la manifestación voluntaria de interés del personal de todas las categorías y funciones laborales susceptibles de realizar jornada extraordinaria en forma de servicios especiales. Esta convocatoria permitirá también a los interesados renunciar voluntariamente a formar parte de la bolsa.

La inclusión en la bolsa tendrá carácter voluntario y se manifestará por una sola vez, dentro de los plazos fijados en la convocatoria. La incorporación del funcionario a la bolsa vinculará por un período de un año, renovable automáticamente salvo petición expresa del interesado en sentido contrario.

Durante este período, se aplicará un sistema equitativo semestral para la distribución de servicios extraordinarios entre todos los integrantes de la bolsa por categoría y función laboral.

En caso de grandes siniestros o siniestros simultáneos excepcionales, podrá autorizarse la incorporación de personal voluntario no adscrito, si el personal incluido en la bolsa resultara insuficiente o si fuera necesario el refuerzo.

Las guardias extraordinarias que no estén calendarizadas con al menos 13 días de antelación podrán rechazarse sin penalización, pero con la siguiente diferenciación:

- Si la posible asignación fuera con menos de 72 horas de antelación, no generará efecto alguno.
- Si la renuncia se produce con más de 72 horas de antelación y hasta 13 días, se contabilizará el servicio como realizado, sin que ello suponga la expulsión de la bolsa.

Con carácter general, la duración de los servicios será de 24,5 horas. No obstante, podrán asignarse jornadas de menor duración en casos como sustituciones parciales, necesidades sobrevenidas durante la guardia o al inicio de esta o trabajos coyunturales. Estas jornadas no computarán como jornada extraordinaria a efectos del listado de prelación para nuevas asignaciones.

Se bloquearán las jornadas sensibles (1, 5 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre) de aquellos que en el año anterior se les asignó una jornada de servicios especiales en estas fechas y así evitar que en dos años consecutivos se les asigne una jornada de servicios especiales en fechas sensibles, salvo que voluntariamente se acepte por el trabajador.

RRHH CBCM ajustará el número de guardias asignadas al personal que se incorpore o reincorpore a la bolsa, en función de su categoría y función laboral, garantizando la operatividad y el equilibrio del sistema.

A través del grupo de trabajo correspondiente se establecerá el mecanismo de traslado de los EPI's en caso de que la jornada extraordinaria sea fuera del destino habitual.

La ausencia o renuncia voluntaria a alguna de las jornadas extraordinarias sin causa justificada -según permisos del Acuerdo Sectorial de Funcionarios vigente- será motivo de exclusión del listado durante un año natural, una vez pasado el año de penalización, si desea seguir haciendo jornadas extraordinarias deberá volver a realizar su solicitud en la siguiente convocatoria. Quince días después de la fecha de la ausencia o de la fecha de la renuncia voluntaria se eliminarán de su calendario el resto de jornadas extraordinarias de ese mismo año.

La justificación de la ausencia de este tipo de jornadas estará motivada con un justificante válido, utilizando las horas laborales necesarias del permiso para esta justificación. Estas jornadas extraordinarias no realizadas con justificación válida, no serán recuperables.

Las prolongaciones por mantenimiento de mínimos operativos no se extenderán más allá de las 13:00 horas, si bien, podrá ampliarse hasta las 15:00h contando con la voluntariedad en tal caso, del trabajador.

Las jornadas extraordinarias establecidas serán remuneradas a mes vencido y cuando se hayan realizado efectivamente, correspondiendo el pago conforme al importe de servicio especial establecido por categoría.

Al tratarse de jornadas no ordinarias y de adscripción voluntaria, no corresponde la aplicación proporcional de singularidad de jornada sobre ellas.

Artículo 26.- Compensaciones.

En los siguientes 6 meses tras la aprobación de este Acuerdo se actualizarán los distintos tipos de compensación que se aplican en el CBCM, a fin de lograr mayor orden y coherencia en la aplicación de las mismas, en sintonía con los proyectos. Esta actualización no podrá suponer un incremento adicional del coste previsto de este acuerdo.

Artículo 27.- Cambios de jornada de trabajo.

Se podrán cambiar jornadas de trabajo de la misma tipología (guardia ordinaria con guardia ordinaria; y extraordinaria y ampliada indistintamente entre ellas) con otro compañero de la misma categoría siempre que se cumplan las siguientes premisas:

Los cambios de jornada de trabajo no estarán limitados en su número, pero deberán respetar la planificación de otras actividades: formación, divulgación, control físico, etc.

Se realizarán principalmente mediante la aplicación informática existente, con una antelación mínima de 2 horas. En caso de hacerlo por comunicación escrita, la antelación mínima será de 5 días naturales.

En el caso de Jefes de Equipo, Jefes de Dotación, conductores de jefatura y emisoristas fijos, se podrá cambiar de manera excepcional con efectivos de la misma categoría/función laboral de otros parques, previa autorización de RRHH CBCM, con un límite de 15 cambios anuales.

No se autorizarán cambios que impliquen jornadas de trabajo de años diferentes.

Ningún cambio podrá suponer una ausencia al trabajo de más de 23 días naturales continuados. Con autorización previa de RRHH CBCM podrán unirse a períodos vacacionales.

Los períodos de disfrute de permisos y licencias no podrán afectar a guardias cambiadas voluntariamente, salvo que la causa sea sobrevenida.

Los cambios de jornadas de formación o prevención sólo estarán permitidos cuando así se indique en la convocatoria y se constate que no afectan al objeto de la misma. Se permitirá el cambio de las jornadas de prevención de 3h para hacerlas coincidir con la jornada saliente de guardia.

Artículo 28.- Elaboración del calendario.

La elaboración del calendario anual tomará como referencia los siguientes tiempos máximos:

- Agosto: Concurso de Movilidad Interna ordinario.
- Octubre: calendario de jornada ordinaria + convocatorias para jornada ampliada y extraordinaria.
- Noviembre: petición y gestión vacaciones+ días de antigüedad: solicitud colectiva.
- Diciembre: calendarización de jornada ampliada + formación y prevención del primer semestre.
- Julio: formación y prevención de segundo semestre.

CAPÍTULO 3. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. CMI

Artículo 29.- Criterios generales

El RRHH CBCM elaborará e informará en CSA los procedimientos específicos que correspondan para solicitud y concesión de los permisos de acuerdo a lo establecido en Acuerdo Sectorial de Funcionarios.

A efectos de realizar las correspondientes conversiones, se aplicará que cada día de permiso corresponde con 7,5 h. Con carácter general, la coincidencia de permisos no será adicional y los permisos fijados por días, se entenderán hábiles, siempre que expresamente no se establezcan como días naturales. En caso del personal del Cuerpo de Bomberos que realiza guardias, tendrán el carácter de días inhábiles los días de descanso que les correspondan.

Cuando se disfrute indebidamente de un permiso o no se justifique adecuadamente, se solicitará al funcionario que opte por la forma de compensación y en caso de que éste no lo indique en tiempo y forma, se aplicará el descuento en nómina conforme al Acuerdo Sectorial de Funcionarios.

Las guardias de recuperación responden a la necesidad de restituir una guardia ordinaria previamente asignada a la que no se asistió sin justificación válida. Su finalidad es garantizar el cumplimiento de la jornada laboral correspondiente y evitar descuentos en nómina por horas no trabajadas. Estas guardias deberán realizarse íntegramente como trabajo efectivo. En caso de imposibilidad justificada, deberá presentarse la documentación correspondiente, y la recuperación se reprogramará en fecha posterior, sin anulación de la deuda laboral, no pudiendo asignarse en días sensibles.

Artículo 30.- Vacaciones.

Como norma general las vacaciones se aplicarán sobre un calendario que se cargará con las guardias que le corresponda a cada categoría o función laboral. En el caso de la jornada básica de la escala operativa con cadencia 1:5, serán 60-61 guardias, a las que se añadirán hasta un total de 65 guardias ordinarias en 2026, 63 guardias en 2027 y 61 guardias en 2028, con una distribución periódica de las guardias en el turno espejo.

Cada trabajador deberá elegir dos quincenas naturales, que se pueden solicitar una en verano (julio, agosto, septiembre) y otra fuera del mismo, o las dos fuera del mismo.

Si el personal elige periodos en los que la suma de las guardias comprendidas deje por debajo del total de guardias anuales establecidas en este Acuerdo, RRHH CBCM asignará las guardias de ajuste en el turno espejo, en el mismo periodo que se solicite la quincena con más guardias. Estas guardias no se podrán asignar en los días sensibles (24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero).

Si el personal elige periodos en los que la suma de las guardias comprendidas deje por encima del total de guardias anuales establecidas en este Acuerdo, las guardias de ajuste las restará el trabajador en el mismo periodo que se solicite la quincena con menos guardias ordinarias adicionales. Estas guardias no se podrán restar de los días sensibles (24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero). En caso de coincidir el mismo número de guardias en las dos quincenas y tener que restar una sola, el trabajador elegirá el periodo en la que quiera restársela.

Las guardias de ajuste se detraerán del calendario antes de que se asigne la jornada ampliada.

La solicitud de vacaciones será convocada anualmente con las siguientes prescripciones generales:

La concesión de los días de vacaciones, como criterio general, no podrá superar:

- 1/3 de cada categoría por turno. A estos efectos se incluye en una misma categoría a BB, EF y BC para la petición de los BB/EF, siempre que se cumpla el resto de los límites.
- 1/3 del total de personal del turno.
- 1/3 del total del personal del parque/ CECOP.
- Una quincena en verano (julio, agosto, septiembre).

La Administración las asignará de oficio a quien no las solicite en tiempo y forma.

Artículo 31.- Días de antigüedad y adicionales de vacaciones.

Corresponden estos permisos de acuerdo a lo previsto en la siguiente tabla:

DIAS ADICIONALES POR VACACIONES Y ANTIGUEDAD	DIAS DE GUARDIA 24 25 H			
DIAS ADICIONALES	VACACIONES	ANTIGUEDAD	TOTAL	DIAS DE GUARDIA 24 25 H
15	1	0	1	
16	1	0	1	
17	1	0	1	1
18	1	2	3	1
19	1	2	3	1
20	2	2	4	1
21	2	2	4	1
22	2	2	4	2
23	2	2	4	2
24	2	3	5	2
25	3	3	6	2
26	3	3	6	2
27	3	4	7	2
28	3	4	7	2
29	3	4	7	3
30	4	5	9	3
31	4	5	9	3
32	4	5	9	3
33	4	6	10	4
34	4	6	10	4
35	4	6	10	4
36	4	7	11	4
37	4	7	11	5
38	4	7	11	5
39	4	8	12	5
40	4	8	12	5
41	4	8	12	5
42	4	9	13	5
43	4	9	13	5
44	4	9	13	5
45	4	10	14	5

La concesión de estos permisos está supeditada a las necesidades del servicio y se realizará junto con otras compensaciones que pudieran corresponder en una convocatoria colectiva anual que tendrá prioridad sobre las peticiones individuales posteriores. Las circunstancias que se aplican a estos permisos/ compensaciones son las siguientes:

Como norma general estos permisos se podrán disfrutar en el año en curso y hasta el 31 de diciembre. No obstante, de forma excepcional, se podrá autorizar su disfrute durante el mes de enero del año siguiente únicamente en aquellos casos en los que el trabajador no haya podido ejercer este derecho por denegación expresa del servicio, debido al incumplimiento de los límites establecidos en este artículo.

A tal efecto, se considerará que existe causa suficiente para autorizar su disfrute en el mes de enero de año siguiente cuando el permiso por antigüedad haya sido denegado al menos en cuatro ocasiones distintas durante el año natural, siempre que tres de dichas solicitudes hayan sido presentadas en el último trimestre del año, y denegadas por causas imputables a la organización del servicio.

Se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 21 días.

La concesión del permiso quedará garantizada en cuanto RRHH CBCM culmine su tramitación que no podrá exceder los 15 días.

En la petición colectiva la concurrencia de peticiones se resolverá dando prioridad a la antigüedad de los solicitantes y aplicando los permisos uno por uno. Las compensaciones que pudieran haberse reconocido se tramitarán una vez se hayan resuelto las antigüedades. En las peticiones individuales la prioridad la dará el orden de llegada de las peticiones.

Las peticiones se referirán a los siguientes tipos de jornada:

- Al personal que hace guardias de 24,50 h se le aplicará el permiso en forma de guardias de 24,50 h.
- Al personal que únicamente hace jornadas de oficina se le ajustará el número de oficinas a compensar tomando como referencia la tabla anterior.
- Al personal en turno mixto (guardia -oficina) se le aplicará en forma de servicios de 24,50 horas, o de manera proporcional a la jornada realizada, esto es, aproximadamente la mitad en servicios de guardia y la otra mitad en jornadas de oficina.
- La concesión del permiso estará limitada a 1 por centro de trabajo o destino, salvo en época de peligro alto INFOMA y días sensibles (24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero), que estará limitado al 50% del límite indicado.

Artículo 32. Concurso de Movilidad Interna

Se convocará de manera ordinaria anual y extraordinariamente cuando sea necesario, a raíz de la ocurrencia de procesos selectivos o necesidades sobrevenidas, un concurso de movilidad interna para redistribuir internamente el personal del Cuerpo de Bomberos con el objetivo prioritario de completar y compensar el personal necesario en cada ámbito, centro y turno de trabajo para garantizar que se cumplen los objetivos organizativos establecidos por la Jefatura del Cuerpo de Bomberos con base en la Resolución de mínimos vigente en cada momento.

Sin perjuicio de las particularidades que contemple la convocatoria acordada en CSA, las condiciones generales del proceso serán las siguientes:

No se aceptarán movimientos del personal tendentes a desequilibrar el turno.

Con las consideraciones particulares que pudieran establecerse, el parámetro básico de aplicación de los criterios de asignación será la Antigüedad.

La Jefatura del CBCM podrá establecer algunos requisitos mínimos previos de formación para optar a ciertos parques o centros de trabajo. En estos casos, se estudiará en el COFO la forma de garantizar al personal la posibilidad de realizar la formación voluntariamente y en jornada de trabajo.

Se asignará un puesto definitivo a todo el personal exceptuando la particularidad de los NNII en su concurso provisional.

CAPÍTULO 4. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 33.- Renovación del carnet de conducir.

El personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho al reintegro de los costes administrativos y de reconocimiento médico originados por la renovación del carné de conducir, exceptuando aquellos derivados de sanciones, recargos, pérdida o robo, etc., que serán a costa del personal. El importe máximo a percibir por cada efectivo será de 100 euros al año. Para su percepción será obligatoria la presentación de la factura correspondiente emitida por entidad competente y fotocopia del carnet actualizado.

A los efectos de este apartado, queda incluido el personal funcionario en prácticas cuando realice las funciones en el puesto de trabajo.

Artículo 34.- Ayuda al transporte.

Al objeto de paliar las incomodidades generadas por la asistencia a jornadas, reconocimiento médico, pruebas físicas, formación, etc., en vehículo propio, el personal funcionario en servicio activo afectado por el presente Acuerdo, tendrá derecho a que se proporcione gratuitamente la Tarjeta de Transporte de Madrid en la modalidad de abono anual de la zona más amplia de la Comunidad de Madrid (actual C2), con independencia de la ubicación del domicilio y del centro de trabajo o, en su caso, el importe total correspondiente al mencionado título de transporte.

A los efectos de este apartado, queda incluido el personal funcionario en prácticas cuando realice las funciones en el puesto de trabajo.

Artículo 35.- Mantenimiento físico.

La prueba de control físico tendrá carácter anual y deberá estar adaptada a los requerimientos del puesto de trabajo, con el fin de valorar objetivamente la idoneidad del personal para desarrollar sus funciones. Dicha prueba deberá ser revisada y, en su caso, modificada dentro de los 6 meses siguientes a la firma del presente acuerdo.

El Grupo de Trabajo de Educación Física será el encargado de determinar las condiciones específicas de estas pruebas y de establecer las medidas necesarias para su correcta aplicación.

Con el objetivo de garantizar una adecuada condición física entre el personal operativo, se establece un complemento de productividad anual de 1.000,00 euros en un pago único el último trimestre del año. Este complemento de productividad se concederá a aquellas categorías profesionales que hayan requerido la superación de pruebas físicas en su proceso selectivo, siendo obligatorio superar la prueba de control físico anual, alcanzando el tiempo óptimo establecido según categoría profesional.

Artículo 36.- Actualización del nivel de complemento de destino

Con efectos 1 de enero de 2026 se actualizarán los niveles de complemento de destino de las siguientes categorías del CBCM.

Categoría	NCD actual	NCD nuevo
BE	17	20
BCE	17	20

OP	17	20
JD	19	21
JSC	19	21

Artículo 37.- Adaptación del complemento específico

Con efectos de 1 de enero de 2026 se producirá la adaptación singular de los complementos específicos del personal del CBCM motivado por la exigencia que tiene este colectivo a responder a los crecientes retos operativos y técnicos, considerando por tanto la dedicación, disponibilidad y preparación requerida para afrontar dichos retos. En este sentido es especialmente relevante el incremento de los riesgos ligados a los fenómenos naturales sufridos hasta el momento y que se prevé se acrecienten en los próximos años, lo que conllevará la necesidad de adaptar los procedimientos de trabajo, los materiales y equipos, la formación y en definitiva la cualificación del personal de emergencias que atienda los siniestros que se produzcan.

Asimismo, y dado que el complemento específico también compensa la dedicación exigida en el desempeño en el puesto de trabajo, la cuantía establecida a partir del 1 de enero de 2026 y hasta la fecha de finalización del presente Acuerdo, estará condicionada a la realización de las jornadas adicionales previstas en el artículo 11 del mismo. En el supuesto de que algún funcionario de acuerdo con la posibilidad establecida en dicho artículo, opte por no acogerse a la dedicación adicional exigida, los efectos del incremento del complemento específico se demorarán al 1 de enero de 2029.

CUERPO DE BOMBEROS	CE MENSUAL	CE ANUAL	CE ANUAL + PAGAS ADICIONALES
Inspector	519,32	6.231,84	7.270,48
Oficial de Área	519,11	6.229,32	7.267,54
Oficial Técnico	518,89	6.226,68	7.264,46
Jefe Supervisor	518,75	6.225,00	7.262,50
Jefe de Equipo	518,39	6.220,68	7.257,46
Jefe de Dotación	450,91	5.410,92	6.312,74
Jefe de Sala	450,56	5.406,72	6.307,84
Bombero Especialista Conductor	437,73	5.252,76	6.128,22
Bombero Especialista	437,24	5.246,88	6.121,36
Operador	436,74	5.240,88	6.114,36
Bombero-Conductor	518,82	6.225,84	7.263,48
Bombero	519,32	6.231,84	7.270,48

Artículo 38.- Servicios realizados fuera de la jornada laboral (Servicios extraordinarios)

La siguiente tabla muestra el listado de importes que corresponderá para cada categoría a fecha actual:

Puesto/ categoría	Euros/ hora SSEE
INSPECTOR	71,74€
OFICIAL DE ÁREA	63,89€
OFICIAL TÉCNICO	61,45€

JEFE SUPERVISOR	57,02€
JEFE DE EQUIPO	52,92€
JEFE DE SALA	48,16€
JEFE DE DOTACIÓN	48,16€
BOMBERO CONDUCTOR	43,86€
ESPECIALISTA	
BOMBERO ESPECIALISTA	43,53€
BOMBERO CONDUCTOR C2	42,47€
BOMBERO C2	42,12€
OPERADOR	42,41€

El importe se actualizará anualmente según lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada en el ejercicio anterior.

La guardia extra se devengará al precio establecido en la tabla con su correspondiente actualización según lo establecido en el punto anterior.

Únicamente tendrán la consideración de servicios especiales los que deriven de situaciones efectivas de siniestros y emergencias, los que se requieran para la cobertura de las dotaciones mínimas diarias establecidas, los que se correspondan con simulacros de intervención, los que se generen por la activación desde cualquier alerta y aquellos que fueren organizados para dar respuesta a una actividad previamente validada desde Jefatura.

CAPÍTULO 5. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Artículo 39.- Seguro colectivo de vida y accidentes

Al objeto de proteger patrimonialmente al personal que sufra una situación de declaración de incapacidad que les impida físicamente para el desarrollo de su trabajo u oficio habitual, sus actividades personales y en caso de fallecimiento las carencias económicas de sus familiares, se acuerda mantener la contratación de una póliza de seguro (vida, riesgo colectivo, en cualquiera de las denominaciones y fórmulas existentes) que mejore la cobertura de los seguros existentes en la actualidad en el sentido de garantizar, al menos, las siguientes indemnizaciones para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente parcial (baremada), incapacidad permanente total, incapacidad absoluta, gran invalidez y fallecimiento:

Por cualquier causa: 110.000 €

Por accidente laboral: 200.000 €

Por accidente laboral de circulación: 300.000 €

A efectos de considerar una lesión deportiva accidente de trabajo, la actividad deportiva deberá haberse realizado en el centro de trabajo, previa comunicación al mando del parque. Excepcionalmente, se podrá solicitar, con la debida antelación, autorización a la Jefatura del Cuerpo para realizar actividades deportivas fuera del centro de trabajo, reflejando justificación, fecha y horario de realización de las mismas.

A efectos fiscales, las indemnizaciones percibidas serán consideradas conforme a lo establecido en la normativa fiscal vigente.

CAPÍTULO 6. COMPROMISOS ORGANIZATIVOS.

Artículo 40.- Compromisos organizativos.

Durante el desarrollo del presente Acuerdo la Administración promoverá los siguientes compromisos organizativos:

El Director General de Emergencias informará a la CSA la actualización de la 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, como la época de peligro alto de incendios forestales, ajustándose a lo recogido en el plan estratégico del CBCM.

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.

Continuará el trabajo en la integración de los cuerpos de bomberos municipales, según solicitud de dispensa y acuerdo mayoritario de las plantillas, así como en los convenios de colaboración que pudieran corresponder, con vistas a tener atendidos a toda nuestra ciudadanía desde el servicio más rápido en prestar el primer auxilio.

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 permitirá la compensación de horario por adscripción de personal a distintos proyectos de gestión que desde Jefatura se hubieran autorizado previamente. Estas compensaciones serán informadas a la CSA para su conocimiento.

Se tratará en la CSL la puesta en marcha y el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro y la figura del Recurso Preventivo, 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 CBCM.

Se continuará trabajando en los proyectos que hubieran podido quedar pendientes de Acuerdos anteriores, entre ellos:

- 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 CBCM
- Modificación de Ley del fuego y remitir desarrollo al reglamento
- Plan Director

A través del COFO y de los grupos de trabajo correspondientes se trabajará en la organización, refuerzo y consolidación de la materia de formación en el CBCM.

En el plazo de un año desde la aprobación de este Acuerdo la JCBM presentará a las organizaciones sindicales el Plan Director de dicho Cuerpo.

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 CBCM 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, Sección de Operaciones y Sección Logística. Además, se deberán contemplar los sistemas de apoyo al Director de Operaciones de los planes de protección civil y especialmente al

Director Técnico de Extinción en la respuesta a incendios forestales, en la forma propuesta por el CLIF. Además, el Cuerpo de Bomberos cuando exista un número suficiente de inspectores desligará la figura de Jefe de Puesto de Mando Avanzado de la figura del responsable del Grupo de Intervención.

La articulación de esta respuesta se basará en las distintas categorías de mando del Cuerpo de Bomberos que ocuparán las ramas que derivan de las tres secciones propuestas del SME (categorías de Inspector, Oficial y Jefe Supervisor) y de las subsecciones (todas las categorías de 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.

Para el verano de 2026 se afianzará la respuesta de la Sección Logística con un Jefe Supervisor desplazado a grandes emergencias y dos oficiales responsables de las secciones de planificación y operaciones, así como un ingeniero del Área de Incendios Forestales como apoyo al análisis táctico. Igualmente, se desarrollará una respuesta suficiente en los puestos de mando con operadores y personal de apoyo suficiente por lo que a lo largo de la vigencia del Acuerdo habrá una revisión del número de plazas de creación de empleo a fin de asegurar la implantación del SME.

Disposición adicional primera.- Actualización de los importes contenidos en el presente acuerdo.

Los importes contenidos en el presente acuerdo han sido actualizados con el incremento retributivo del 2% previsto en la normativa básica estatal para el año 2024. A estas cantidades se les aplicará el incremento retributivo adicional del 0,5% vinculado al IPCA, al haberse cumplido las condiciones previstas en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

Conforme a lo establecido en el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las retribuciones del personal funcionario experimentarán en cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo, los incrementos que determinen con carácter anual las leyes de presupuestos, incluido el 2025.

Disposición adicional segunda.- Informe vinculante de la Dirección General competente en materia de recursos humanos.

Cualquier acuerdo de la comisión de seguimiento o de cualquier otro órgano derivado del presente acuerdo que pueda tener efectos presupuestarios requerirá del informe previo y favorable de la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la Consejería competente en materia de hacienda, siendo nulo todo acuerdo o pacto que se adopte sin dicho informe o siendo este desfavorable.

Disposición transitoria primera.- Condiciones durante 2025 y excepciones.

Durante el ejercicio 2025 se aplicarán las condiciones previstas en el Acuerdo de 28 de abril de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 26 de abril de 2021, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, por el que se regulan las condiciones de trabajo del Cuerpo de Bomberos para el período 2021-2025, salvo en las siguientes excepciones y consideraciones:

Las adaptaciones retributivas derivadas de los nuevos niveles de complemento de destino y complemento específico tendrán efectos económicos de 1 de enero de 2026.

El complemento de productividad fija por asistencia surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2025, evaluándose para su percepción la asistencia al puesto de trabajo desde esa fecha, a cuyos efectos penalizará exclusivamente las ausencias sin justificar.

El precio/hora de servicio especial actualizado en el artículo 38 se aplicarán desde la entrada en vigor del presente acuerdo.

La productividad por mantenimiento físico tendrá efectos económicos en el año 2025 por la superación de las pruebas establecidas en el nivel óptimo por categoría y edad.

Se aplicará de manera inmediata la jornada ordinaria de 55 guardias a quienes lo soliciten, con la renuncia del cobro del complemento de productividad por asistencia y del horario extraordinario hasta la finalización del acuerdo.

Disposición transitoria segunda.- Jornada ordinaria en la categoría Jefe Supervisor.

Con el fin de permitir una transición operativa adecuada y garantizar la continuidad del servicio, el cambio de jornada de la categoría Jefe Supervisor será efectivo a partir del 1 de enero de 2026. Hasta dicha fecha, y con carácter transitorio, continuarán con el calendario mixto (guardias, alertas y gestión técnica) asignado durante el año 2025. En caso de no haber acordado su desarrollo, se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2026 ajustando todas las jornadas a los coeficientes incluidos en este acuerdo. A partir del 1 de enero de 2027 se aplicará el horario indicado en el artículo 11 del presente acuerdo.

Disposición transitoria tercera.- Adaptación de los Grupos Especiales al sistema de proyectos.

Con el fin de garantizar una transición ordenada hacia el nuevo modelo de trabajo a través de proyectos, los Grupos Especiales actualmente existentes y que perciben retribuciones con el concepto de productividad, dispondrán de un plazo máximo hasta el 31 de diciembre de 2025, pudiéndose prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2026 desde la firma del presente acuerdo para adaptarse a este nuevo sistema, salvo GERA.

Durante dicho periodo transitorio, que concluirá en la fecha señalada como fecha límite, se deberán definir, estructurar y validar los nuevos proyectos, así como adecuar la composición, funciones y objetivos de los Grupos afectados a los criterios establecidos en el nuevo modelo.

Disposición transitoria cuarta.- Aplicación al personal del Servicio Médico y del Área de Incendios Forestales.

El personal del Servicio Médico y del Área de Incendios Forestales del Cuerpo de Bomberos que realiza servicios de alerta y/o guardias continuará realizando ese tipo de tareas conforme a lo establecido en el Acuerdo de 28 de abril de 2021 en tanto en cuanto no se aprueben los correspondientes documentos que regulen, al margen del Acuerdo del CBCM, las condiciones económicas y de jornada y horario en las que se deberán desarrollar dichas funciones.

Ambas partes expresan su voluntad de alcanzar un acuerdo con anterioridad al 31 de diciembre de 2025.

Disposición transitoria quinta.- Complemento de productividad por asistencia.

Con efectos 1 de enero de 2025 y en tanto se produce la adaptación singular del complemento específico de los puestos del Cuerpo de Bomberos, se establece, con carácter transitorio, un complemento de productividad fija de 6.114,24 euros anuales, de abono mensual, al objeto de retribuir la especial dedicación e interés en el desempeño de sus funciones, siendo de aplicación a todo el personal del Cuerpo de Bomberos que no se acoja a la aplicación inmediata de la reducción de jornadas en los términos previstos en el artículo 11 de este Acuerdo.

Disposición final primera.

Las cuestiones sobre condiciones de trabajo no incluidas en este Acuerdo, así como las discrepancias que pudieran suscitarse en el ámbito de la CSA, serán elevadas a la Comisión de

Seguimiento del Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Disposición final segunda.

Durante el período de vigencia del Acuerdo, se mantendrán la totalidad de las condiciones que este texto incluye, comprometiéndose las partes a no renegociar de forma individualizada ninguno de los puntos aquí contemplados.

Disposición derogatoria primera.

A la entrada en vigor del Acuerdo se dejan sin efecto todos aquellos acuerdos adoptados con anterioridad al mismo en lo que pudieran contradecir al presente.

Disposición derogatoria segunda.

A la entrada en vigor de este Acuerdo quedará derogado expresamente el Acuerdo de 28 de abril de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 26 de abril de 2021, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, por el que se regulan las condiciones de trabajo del Cuerpo de Bomberos para el período 2021-2025.

(03/12.389/25)

