

**OSTÀ**  
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

# SARGA

*Boletín de los trabajadores/as de SARGA*



**CAMPAÑA 2019 - SARGA**

✉ [sarga@osta.es](mailto:sarga@osta.es)

🌐 [www.osta.es](http://www.osta.es)

📘 **OSTASARGA**

**OSTÀ**  
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

# Situación en SARGA

Durante los últimos años estamos sufriendo en SARGA los efectos de un Convenio malo firmado con prisas por la Candidatura Independiente y el CSIF. Un claro ejemplo su nefasta RPT impuesta sin acuerdo ni negociación con los sindicatos.

La actitud de la Empresa, que con la firma del Convenio ya consiguió su objetivo, ha impedido tener un Plan de Igualdad y un Protocolo antiacoso. Se incumplen en los procesos de selección las recomendaciones del Justicia de Aragón y los criterios de transparencia exigibles a una Empresa Pública.

Henos asistido a reiterados incumplimientos de artículos del Convenio que se han hecho más evidentes en el 2018, y al grave incumplimiento del acuerdo de Gobierno-Podemos; para el aumento del tiempo de contratación en el Operativo de prevención y Extinción de Incendios y ENP para el año 2018.

OSTA ha participado activamente en las acciones que desde el Comité Intercentros (CIS) se han desarrollado: reuniones con partidos políticos, denuncia en los medios con notas y ruedas de prensa, concentraciones frente a las Cortes de Aragón, manifestaciones, etc.

OSTA, junto al resto de secciones sindicales del CIS, ha denunciado en Inspección de trabajo múltiples temas de prevención y el no disponer de Plan de Igualdad. Asimismo se han registrado escritos en Función Pública, Corporación de Empresas Públicas y el Consejo de Administración de SARGA, denunciando las irregularidades en los procesos de selección en la Empresa y la RPT.

Una pésima gestión por parte de Dirección de SARGA generó un déficit de más de 700.00€ en el 2018 y se anunciaron medidas que cargan sobre las espaldas de la plantilla de SARGA, una vez más, los errores y la inacción de los que dirigen la Empresa. Indignantes medidas como:

- 1.Hacer el complemento CAIR absorbible.
- 2.No aplicar la subida del 2,25% que marca la Ley de Presupuestos a todos los pluses del I Convenio de SARGA.
- 3.Reducción drástica del tiempo de contratación en el Operativo de Prevención y Extinción.

Ante esta situación OSTA ha interpuesto demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón (TSJA) por el CAIR y los pluses del Convenio para evitar el grave perjuicio económico que va a sufrir la plantilla de SARGA.

El 26 de junio se celebrará el juicio. Otras secciones sindicales han presentado denuncias a posteriori, que se acumularan a la nuestra que ya tiene fecha de celebración de juicio, y otros sindicatos se han adherido directamente a nuestra denuncia.

De la misma manera OSTA interpuso demanda en el TSJA por los asuntos propios de los conductores del MER. SARGA intentó a principios del 2019 quitar este derecho a los trabajadores de este colectivo. OSTA consiguió consolidar este derecho para todos los conductores, incluso para las nuevas contrataciones que no los tenían recogidos en sus contratos.

También se interpuso denuncia en el TSJA, junto al resto de secciones del Comité Intercentros (CIS), para eliminar la compensación por inclemencias meteorológicas en el Operativo Forestal. Lamentablemente y con nuestro voto en contra, CCOO, CSIF y UGT retiraron la demanda a una semana de celebrarse el juicio.

**Los incumplimientos y la pasividad del Gobierno de Aragón, de la dirección de la empresa, y en especial de la consejería del sr Olona, han conseguido que se haya realizado la primera Huelga en SARGA.**



# PROPUESTA DE OSTA PARA EL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Teniendo como horizonte final el cumplimiento de la Ley de Montes de Aragón, desde el sindicato OSTA siempre hemos reivindicado que el personal integrante del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios (Brigadas de tierra, helitransportadas, conductores de autobomba y vigilantes de puesto fijo), así como los integrantes de las brigadas de Espacios Naturales Protegidos (ENP), debería estar contratados a lo largo de todo el año y con una cotización del 100%.

El objetivo tiene que ser los 12 meses para todos y mientras se establece un calendario para su consecución, se ha de establecer por Ley un tiempo mínimo de 10 meses de contratación para el conjunto del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios y ENP. Con esto, hay una serie de propuestas y reivindicaciones que queremos proponer:

1. Reconocimiento para toda la plantilla de SARGA de la antigüedad o concepto análogo.
2. Regulación de una segunda actividad real para toda la plantilla:
  - Garantía de puesto de trabajo, dentro de la comarca en la que tuviera puesto anteriormente con similar cotización, remuneración y tiempo de trabajo (salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa), con el fin de poder dar cobertura y ofrecer alternativas a aquel personal del operativo que resultase “no apto” para la intervención en incendios forestales, pero sí esté capacitado para la realización de otro tipo de trabajos.
  - Creación de cuadrillas de segunda actividad (tareas silvícolas, etc) con el mismo tiempo de contratación que el resto de cuadrillas terrestres.
3. Eliminación de la bolsa de horas. Cotización al 100% para todos los elementos del operativo forestal.
4. Erradicación de la figura de fijo discontinuo y conversión en indefinidos.
5. Hasta que se desarrolle y consolide la contratación del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios como bomberos forestales y la de ENP como guardas forestales, con las correspondientes categorías profesionales, no habrá peones ordinarios y todos los y las trabajadoras serán peones especialistas.
6. Regulación de los trabajos a altas temperaturas. Asignar en máxima activación tajos con menor carga física que el resto del año así como tareas de vigilancia y patrulla, potenciando a su vez la realización de prácticas, formación física y teórica en este periodo.
7. Eliminación de la compensación por Inclemencias meteorológicas. Asignación a las brigadas de trabajos alternativos para aquellos días que por inclemencias meteorológicas no se pueda ir a trabajar a los tajos.



## PROPUESTA DE OSTA PARA EL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

8. Diseñar los calendarios laborales teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Libre disposición de al menos, la mitad de las vacaciones generadas, cumpliendo siempre los criterios de operatividad de la brigada.
- Crear la figura del “corretornos”, que sirva para dar cobertura a bajas, permisos y vacaciones

9. Adecuación real y efectiva de los puntos de encuentro los cuales deberán contar con vestuarios y baños mixtos, comedor, sala de formación, y zona de taller con bancos de trabajo para poder realizar el mantenimiento del material y la maquinaria.



10. Realización periódica (semanal) de ejercicios teórico-prácticos relacionados con las tareas desarrolladas en incendios.

11. Consolidación real de la categoría de Jefe de Cuadrilla.

12. Eliminar las valoraciones a final de campaña del jefe de cuadrilla y capataz.

13. Posibilidad de acogerse a una excedencia con reserva del puesto de trabajo para aquel personal que no pudiera trabajar más tiempo del establecido como media en las campañas anteriores. Entendemos que esto beneficia al trabajador y es necesario mientras se establece y consolida, un tiempo mínimo de contratación de 10 meses previo al establecimiento definitivo de un despliegue de 12 meses para todos los integrantes del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios y ENP.

14. Los reconocimientos médicos y pruebas físicas se realizarán antes de finalizar cada campaña.

15. Equiparación de la jornada anual del Operativo y Espacios Naturales Protegidos al cómputo de horas anuales del resto del personal de SARGA que deberá ser de mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales (1.642 horas anuales).

# OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

1. Categoría de bombero forestal para el personal integrante del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios. Contrato bajo la categoría de Bombero Forestal, de forma que se engloben todos los pluses, se reconozcan las enfermedades laborales y se apliquen los coeficientes de reducción oportunos

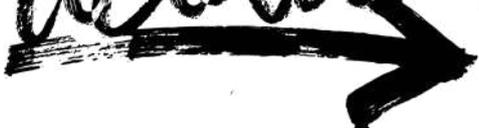
- En el Plan Especial De Protección Civil de Emergencias por Incendios Forestales de la Comunidad de Aragón (PROCINFO), en su punto 10.3 Medios Humanos, 10.3.3. Personal de otras entidades, se incluye al “Personal de empresas públicas del Gobierno de Aragón con personal destinado a la extinción de incendios forestales”.
- Según el punto anterior, queda acreditado que el personal técnico y operativo de SARGA perteneciente al Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales se incluye dentro del personal destinado a tareas de Protección Civil en Emergencias, por lo que la empresa incluirá entre sus códigos del CNAE el 8425.- Protección Civil, perteneciente al Grupo O.- Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria, e inscribirá al personal perteneciente a dicho Operativo bajo el citado código.
- Siguiendo con lo anterior, y en consonancia con los trabajos desempeñados por el personal operativo (cuadrillas helitransportadas, cuadrillas terrestres, conductores de autobomba y vigilantes de puesto fijo), se les inscribirá en la seguridad según el código 5932 Bombero Forestal Del Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO).
- La empresa facilitará la certificación del personal integrante del operativo según el SEA595\_2 Operaciones de Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales y Apoyo a Contingencias en el Medio Rural. Esto se podrá hacer de dos formas:

Mediante convenios con la Agencia de Cualificaciones que permitan la acreditación directa del personal que cumpla los requisitos.

Mediante la formación del personal del Operativo en aquellas competencias establecidas en dicho certificado, de forma que permitan afrontar un posible proceso de acreditación de competencias (PEAC) con garantías de certificación del trabajador o la trabajadora.

2. Que el personal integrante del operativo firme un único contrato, de forma que todo el personal esté capacitado, y legalmente cubierto, para la intervención en una emergencia por incendio forestal. Esto implica que todas las brigadas llevan los correspondientes EPIs en el vehículo, ante la posibilidad de actuar. De esta forma se garantizaría la prestación efectiva y eficiente del servicio.

toma la  
iniciativa



OSTÀ

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

## ***Cuadrillas terrestres***

- Aumento de la jornada laboral diaria efectiva (7h 15 minutos) hasta alcanzar una cotización del 100%.
- Remuneración de la hora de la comida en jornada partida, pues es materialmente imposible que el trabajador se ausente del tajo por encontrarse en el monte alejado de su domicilio.
- Mantenimiento de la localización del punto de encuentro independientemente de la época de peligro.

## ***Cuadrillas Helitransportadas***

- Eliminar las pruebas eliminatorias. Serán suficientes las pruebas de seguimiento y mantenimiento de la forma física que realizan a lo largo del año. Bajar el nivel de las pruebas y ajustarlas a la edad. A los 45 años nivel 7, y a partir de los 50 nivel 6.
- Aplicación de coeficientes reductores como personal auxiliar de vuelo.

## ***Conductores de Autobomba***

- Contratación de un segundo conductor por jornada para las autobombas, aumentando la seguridad y efectividad en las actuaciones en las que todavía no haya llegado la brigada.
- Aumento de la jornada laboral para conductores de autobomba, con turnos de trabajo de diez horas equiparables al personal de brigadas helitransportadas.
- Salvo en circunstancias excepcionales y muy determinadas no irán al tajo con las CT, por razones de seguridad no se debe acudir a emergencias si se ha estado realizando labores de Prevención y Extinción con las CT.
- Formación de CAP incluida dentro de su ciclo formativo.

## ***Puestos Fijos de Vigilancia***

1. Mismo tiempo de contratación que el resto de elementos del Operativo. Las Funciones a desarrollar que deberán ir incluidas en el manual de funciones:

- Funciones propias de vigilancia en el puesto fijo.
- Vigilancia itinerante
- Tareas de guía, monitor, pequeñas actuaciones de mantenimiento, etc.
- Creación de cuadrillas silvícolas de apoyo a los tajos de las cuadrillas terrestres o incorporación a CT (opciones voluntarias).

La formación se deberá adecuar a las citadas funciones.

2. Aumento de la jornada laboral para vigilantes de puesto fijo, con turnos de trabajo de diez horas equiparables al personal de brigadas helitransportadas.

3. Mejora de la situación, tanto material como logística, de los puestos fijos de vigilancia, mejorando las infraestructuras actuales y dotando de una a aquellos puestos que no la tienen, con el fin de poder almacenar material, cambiarse de ropa o guarecerse en caso de inclemencias meteorológicas.

4. Dotación a los vigilantes de vehículo y localizador con “botón del pánico” al que puedan acudir en caso de emergencia.

5. Asunción por parte de la empresa del tiempo y kilometraje de desplazamiento de aquel personal de P.F.V que operativamente no pueda trabajar más de 3,5 meses en tareas de vigilancia, y al cual se le asignen otras tareas. En ningún caso, este deberá superar 30 kilómetros de distancia diarios desde su centro habitual de trabajo (salvo acuerdo individual entre el trabajador y la empresa).

## ***Espacios naturales protegidos***

- Categoría Guarda de Espacio Natural Protegido. Creación de esta nueva categoría profesional, dotándola de contenido y que asegure una contratación acorde a las tareas que desempeñan.
- Aumento de la formación relacionada con aquellas tareas que desempeñan: trabajos en altura, albañilería, trato con el público, reconocimiento de especies, meteorología, etc.).
- Mejora de los puntos de encuentro, con aseos dignos, duchas, taquillas, electricidad y agua potable.
- Asignación de vehículos adecuados en función de las vías de comunicación habituales.
- Dotar de elementos de comunicación / localización al todo el personal, y en concreto a aquellas personas que por diferentes circunstancias realizan su actividad solas.
- Asignación de ropa técnica y adecuada a las diferentes situaciones meteorológicas a las que tienen que hacer frente en su trabajo diario; Botas de protección adecuadas al trabajo que realizan.
- Redefinir periodo de máxima actividad.



- Personas en activo: 11.80 €/mes
- Personas Jubiladas: 5.90 €/mes
- Personas con ingresos inferiores 80% SMI anual (menos de 10.080€ brutos): 5.90 €/mes
- Personas en situación de desempleo: 5.05€/mes
- Personas paradas de larga duración y paradas sin prestación: 12€/anuales.



### **Asesorías laborales en las federaciones, siempre gratuitas y bajo cita previa.**

Todos los afiliados y afiliadas tienen el derecho a ser apoyados y defendidos, ya sea en sus problemas tanto individuales; sanciones, despidos, clasificación profesional..., como colectivos; convenios, expedientes, conflictos..., así como el derecho a la información, con respecto a modificaciones, convenios, leyes..., que te puedan afectar.

### **Guía de Servicios**

El sindicato, aun entendiendo que este tema es secundario para la organización, oferta con una serie de empresas diferentes acuerdos de colaboración con OSTA, para que tengas mejores condiciones económicas.

### **Declaración de la Renta**

El Sindicato durante la campaña de la renta, pone a la disposición de sus afiliados y afiliadas la posibilidad de realizar la declaración de la renta.

### **Asesoría Jurídica laboral**

La asesoría jurídica es un servicio exclusivo para los afiliados y afiliadas.

Si has alcanzado los ocho años de antigüedad, tus consultas, conciliaciones y juicios en materia laboral y de seguridad social serán gratuitos, según las normas de organización para afiliados y afiliadas.

Si tienes menos de ocho años de antigüedad, las consultas son gratuitas, pero si inicias cualquier procedimiento, se te aplicarán unos descuentos proporcionales a la antigüedad que se tenga el sindicato.

Además te recordamos que tienes derecho a una consulta gratuita jurídica al año para un familiar de primer grado.

### **Asesoría Civil**

La primera consulta es gratuita y se realizará los jueves en la sede del sindicato, bajo cita previa en horario de 16:30 a 19:00 horas, en el Telf. 976 595 885.

Esta asesoría, comprende temas civiles, penales y de familia:

Divorcios. Divorcio contencioso, Divorcio de mutuo acuerdo, Divorcio Express, Pensión de manutención, Custodias, Pensiones, Accidentes de tráfico...