I CONVENIO COLECTIVO DE SARGA

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Negociación del Convenio y Ámbito funcional.

1.1. Legitimidad Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que suscribe formada por parte de la empresa por Gerente, Director de Recursos Humanos y Director de Operaciones y por la parte social, por los representantes de los trabajadores, se han reconocido representatividad y legitimación suficiente para la negociación y firma del presente Convenio colectivo de trabajo. La existencia y funciones de la Comisión Negociadora ya venían establecidas de forma similar en los convenios colectivos de las empresas cuya fusión dio lugar a SARGA.

1.2. Ámbito jurídico laboral. Conforme a los artículo 83 a 91 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Sociedad Limitada Unipersonal (en lo sucesivo, SARGA) es una sociedad mercantil en cuyo capital social tiene participación mayoritaria, directa o indirectamente, la Administración de la Comunidad Autónoma, por sí o a través de sus organismos públicos. En consecuencia, sus relaciones laborales se regirán por el derecho laboral (art.87.1).

1.3. Ámbito funcional. El presente convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la empresa, y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y ámbito de organización y dirección de dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

1.4. Cláusula de Diálogo Social. Así pues las partes se comprometen, durante la vigencia de este convenio colectivo a prestar su máxima colaboración a través de un diálogo social permanente, con el objeto de mejorar en lo posible tanto el clima laboral como los rendimientos y la productividad de la empresa. Por lo tanto, anteponen el diálogo social a la confrontación y se comprometen a negociar de buena fe para ulteriores convenios colectivos durante la vigencia del presente o de sus prórrogas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo situados en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal que haya suscrito el contrato de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo iniciará su vigencia desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. Revisión y Denuncia.

5.1. Prórroga y denuncia.

5.1.1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción de año en año a partir del fin del periodo para el que se firma, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con cuatros meses de antelación a dicha fecha o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

5.1.2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral y será requisito indispensable para considerarla válida que la parte que la hubiera efectuado presente a la otra la plataforma objeto de negociación, antes del último día hábil del mes de octubre anterior o antes de último día hábil del mes de febrero siguiente al termino de cualquiera de sus prórrogas.

5.1.3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos.

5.2. Vinculación a la totalidad.

5.2.1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

5.2.2. En el caso de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus competencias estimase que este Convenio o alguna de sus cláusulas conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, y/o se promoviere su impugnación ante la jurisdicción competente, prosperando esta el Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad; salvo que, de mutuo acuerdo, las partes que lo suscriben convengan su parcial aplicación, respecto del articulado que no hubiere sido anulado.

Artículo 6. Compensación. Absorción.

6.1. La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas son más beneficiosas para los trabajadores.

6.2. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la empresa.

6.3. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que durante su vigencia puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga hasta ahora abonando la Empresa.

6.4. Se respetarán con carácter «ad personan» las condiciones individuales que, globalmente y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio. Para su modificación la empresa se someterá a los procedimientos establecidos en la normativa laboral vigente.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

CAPITULO II: PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos. El S. A.M.A.

Se acuerda adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (A.S.E.C.L.A.). Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar conflictos laborales que afecten a trabajadores y Empresa, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación o normas que los sustituyan. Se someterán a las actuaciones del A.S.E.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

9.1. Con el fin de estudiar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, el Comité Intercentros se constituirá en Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación (CPVI).

9.2. La convocatoria para la reunión de la CPVI será propuesta por escrito, por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de cinco días hábiles de antelación a la celebración de la misma, con concreción de los puntos a tratar. De lo acordado en estas sesiones se levantará acta, procediendo según lo acordado, nombrándose a tal efecto un secretario sin voz ni voto, por acuerdo entre ambas partes.

9.3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

9.3.1. Interpretación, aclaración o rectificación en su caso, de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

9.3.2. Vigilancia de su cumplimiento. Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

9.3.3. Dar conocimiento de lo acordado a los trabajadores afectados.

9.3.4. Emitir informe sobre las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

9.3.5. Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio.

9.4. Las reuniones de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación se convocarán de manera extraordinaria. En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria

el orden del día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes de modo que exista quórum en la parte social y asistencia de al menos un representante de la dirección, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

9.5. Las partes integrantes de la Comisión deberán pronunciarse sobre las cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días hábiles, que podrá prorrogar cuando por su complejidad o por la necesidad de buscar asesoramiento sea conveniente ampliar el plazo.

9.6. Los Acuerdos de la Comisión que tengan fuerza de convenio, se adoptarán por unanimidad, el resto de acuerdos por mayoría, con la participación de la representación de ambas partes.

9.7. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el Artículo anterior.

9.8. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar todos los asistentes al término de las mismas.

9.9. Aquellos acuerdos que tengan fuerza de convenio serán publicados en el B.O.A. La CPVI está facultada para elaborar su propio reglamento y crear en su seno las subcomisiones que estime conveniente, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

CAPITULO III CONTRATACIÓN Y CATEGORÍAS

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

10.1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para el Grupo V Operativo, en cuyo caso la duración máxima será de treinta días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

10.2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

10.3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. Provisión de vacantes.

11.1. La contratación del personal no directivo irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En los procesos de selección se dará publicidad interna a los anuncios que salgan publicados externamente para que el trabajador que esté interesado pueda participar en los mismos y se notificarán a los representantes de los trabajadores. Se comunicarán también al INAEM para su máxima difusión.

11.2. La contratación del personal directivo deberá sujetarse igualmente a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y a tal efecto, se contará con una entidad externa, pública o privada, que realice la difusión y selección conforme a un perfil que será público y detallará los requisitos que deberán cumplir los candidatos a cubrir el puesto a seleccionar. Las entrevistas finales serán realizadas de forma estructurada dejando constancia escrita de su resultado.

11.3. En todo caso, la empresa fomentará la formación y capacitación de sus trabajadores para que puedan optar en las mejores condiciones a la promoción interna. En caso de empate en cualquier proceso de selección, se dará preferencia a la promoción interna, a los trabajadores discapacitados, y a las personas cuyo género esté menos representado en su grupo profesional.

11.4. Los trabajadores fijos que accedan por promoción interna o traslado a otro puesto de trabajo con contrato de duración determinada conservarán el derecho a retornar a su puesto de origen. Si dicho nuevo contrato deviene en uno de carácter indefinido la reserva del puesto de origen desaparecerá. Si el nuevo contrato finaliza, deberá reincorporarse a su anterior puesto con carácter inmediato y en las mismas condiciones y de no hacerlo perderá el derecho a la reincorporación.

Artículo 12. Evaluación del desempeño.

La empresa podrá implantar sistemas de evaluación del desempeño del personal, según las diferentes tipologías de puestos, que deberán basarse en criterios y objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales. Cuando deban afectar a su promoción profesional, a su acceso a la formación o a cualquiera de sus derechos laborales, le deberán ser comunicados y podrá hacer constar en la evaluación sus observaciones al respecto.

Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño se adoptarán previo informe a la Comisión Intercentros.

Artículo 13. Subrogación y sucesión de empresas

13.1. En caso de que una empresa sustituyera a SARGA en las encomiendas, encargos o transferencias que realiza en la actualidad, incluyendo la propuesta de prevención y extinción de incendios, adscribirá a su plantilla al personal afectado por la sucesión de empresas, subrogándose en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente, con las consecuencias que establece el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

13.2. Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, pasarán a ser adscritos a la empresa entrante. De la misma manera quedarán adscritos a la plantilla de la empresa entrante los trabajadores contratados para sustituir al personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior y en tanto que su relación laboral se mantenga vigente y con independencia de la antigüedad en el centro.

Artículo 14. Clasificación profesional.

14.1. Dando cumplimiento a la Ley 1/2017 de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto de personal

al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, se acuerda, en los términos que establece la misma, la siguiente homologación por categorías:

Nivel	Categorías profesionales	GRUPO	DGA	RETRIBUCION
1	Responsable de Departamento	A1	30A	42.816
1	Jefe de Area	A1	26A	35.726
1	Técnico 1-A	A1	22A	30.987
1	Técnico 1-B	A1	22A	30.987
2	Técnico 2-C	A2	18A	25.116
2	Técnico 2-D	A2	18A	25.116
3	Jefe de 2ª (Encargados)	C1	18A	21.267
4	Oficial Administrativo	C1	18A	21.267
5	Administrativo/Emisorista	C1	16A	20.288
5	Capataz	C1	16A	20.288
5	Monitor Técnico	C1	16A	20.288
5	Ayudante Técnico	C1	16A	20.288
5	Emisorista Coordinador	C1	16A	20.288
5	Conductor Autobomba	C1	16A	20.288
5	Conductor MER	C1	16A	20.288
5	Oficial 1ª Oficios Varios	C2	16A	18.313
6	Auxiliar Admvo-Emisorista	C2	14A	18.313
6	Oficial 2ª Oficios Varios	C2	14A	18.313
7	Jefe de Cuadrilla	A.P.	14A	16.658
7	Peón Especialista	A.P.	14A	16.658
7	Ayudante Ambiental	A.P.	14A	16.658
7	Monitor	A.P.	14A	16.658
7	Peón	A.P.	13A	16.163
7	Vigilante	A.P.	13A	16.163

14.2. Asimismo, dado que la entidad viene legalmente obligada a la realización de un análisis sobre la valoración objetiva de los puestos de trabajo, se establece que si, como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen retributivo, se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones de este personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio. Este complemento será absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

14.3. Mientras no esté aprobada la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, los trabajadores de SARGA seguirán ostentando las categorías que actualmente ostentan, de forma provisional. En la RPT se establecerá para cada puesto de trabajo la categoría correspondiente según la clasificación establecida en este Convenio.

14.4. En el proceso de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y su Valoración, la empresa contará con la participación de la parte social a través del Comité Intercentros, buscando alcanzar un resultado consensuado. Si finalmente esto no fuese posible, la empresa deberá aprobarla de todas formas dentro de los plazos establecidos en la citada Ley 1/2017.

14.5. Las retribuciones y pluses experimentarán el incremento que en su caso apruebe para cada ejercicio la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

14.6. La descripción de las funciones de dichas categorías se recogen en el Anexo I.

14.7. Los Grupos Profesionales tendrán como característica la polivalencia y la polifuncionalidad entre categorías solo limitada por la cualificación profesional del trabajador.

14.8. Los importes anuales recogidos en la tabla salarial habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales. Se pacta en el presente convenio el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias para toda la plantilla.

Artículo 15. Nuevas Categorías en el Operativo de Incendios.

15.1. Bombero Forestal

15.1.1. Las partes firmantes del Convenio asumen la necesidad de continuar avanzando en la regulación de las categorías del Operativo de Incendios, en particular en lo que se refiere a las figuras de Bombero Forestal.

15.1.2. Sin embargo, se considera que en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo no se dispone de los recursos presupuestarios necesarios para su efectividad, siendo también necesario que los posibles avances en el seno de la empresa sean coordinados y homogéneos con los que resulten a nivel nacional.

15.1.3. En este sentido, la Seguridad Social todavía no ha establecido sus porcentajes de cotización, lo que genera incertidumbres presupuestarias que no permiten actualmente lograr mayor avance o definición.

15.2. Por último, las partes firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a reunirse periódicamente para tratar de estas o cualesquiera otras cuestiones de interés para el Operativo de Incendios, y en particular sus necesidades formativas. La articulación de este foro se desarrollará mediante acuerdo con la Comisión Intercentros.

Artículo 16. Modalidades de Contratación

16.1. La empresa deberá respetar en todo momento la normativa vigente en materia de modalidades de contratación, su duración y causas.

16.2. Si un trabajador causa baja voluntaria con perjuicio para la empresa o despido, será la empresa la que decida si admite que dicho trabajador vuelva a trabajar en la empresa.

16.3. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del T.R.L.E.TT. deberá contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituya su objeto. En caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido.

16.4. No más del 1% de los contratos en vigor se formalizarán con la modalidad en prácticas.

16.5. Los trabajadores que en un período de 30 meses, hubieran estado contratados en SARGA durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores

fijos, o fijos discontinuos, según el caso. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

16.6. Pacto de horas complementarias: Los trabajadores con contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial deberán realizar horas complementarias, que se retribuirán como ordinarias. Las horas complementarias no podrán superiores al 50% de las horas ordinarias de trabajo del contrato con el límite de la jornada ordinaria anual. El empresario preavisará con un mínimo de 2 días de antelación a su realización el día y la hora en que el trabajador deberá realizar las horas complementarias, siendo voluntaria su realización si el preaviso fuese inferior.

Artículo 17. Incorporación del Operativo de Prevencion y Extincion de Incendios y Fijos-discontinuos

17.1. A partir del año 2017, obtendrán la consideración de fijos discontinuos los trabajadores que hayan participado en tres últimas campañas completas y consecutivas con cualquier modalidad contractual, en el Operativo, o en Espacios Naturales Protegidos desde el final de la tercera campaña, siempre que finalmente ocupen una plaza vacante.

17.2. Una vez reconocida la condición de trabajador fijo discontinuo el llamamiento de los trabajadores que han adquirido la condición de fijo discontinuo se realizará del siguiente modo:

17.3. Como mínimo 45 días antes del inicio del elemento del operativo, los trabajadores que hayan adquirido la condición de fijo discontinuo recibirán en sus respectivos domicilios una carta certificada o correo electrónico en la que se indicará entre otros datos el elemento del operativo al que deberán incorporarse y fecha de inicio, siempre y cuando la empresa sepa con esa antelación las fechas de comienzo. Inmediatamente, se deberá devolver un recibí de aceptación firmado. Si ese recibí no llega a las oficinas de SARGA 30 días antes del comienzo del elemento del operativo, o la mitad del periodo de preaviso que se pueda dar, se entenderá que el trabajador no está interesado y pierde su condición de fijo discontinuo por dimisión del mismo. Si el preaviso se ha dado con menos de 10 días de tiempo el trabajador podrá incorporarse hasta 2 días más tarde de la fecha de inicio comunicándolo así en su recibí. Como excepción, si el trabajador informa que debe preavisar en otro trabajo, la empresa le concederá como mínimo 15 días para reincorporarse desde que reciba el llamamiento.

17.4. El llamamiento se efectuará al elemento del operativo en el que trabajó el año anterior si este sigue existiendo según planificación de la DG competente. Si desaparece algún puesto fijo discontinuo de la planificación se intentará la recolocación y si no es posible pasará dos años a situación de excedencia forzosa.

17.5. Los trabajadores deberán comunicar por escrito a la empresa cualquier variación que se produzca en los datos de su localización.

17.6. Para cada nueva campaña, con antelación suficiente, la empresa convocará de manera fehaciente a los trabajadores para la realización de las pruebas físicas y médicas comunes para todos los puestos vinculados al operativo de prevención y extinción de incendios conforme a las normas que se detallan en el anexo II.

17.7. El trabajador que no se presente al reconocimiento perderá su puesto de trabajo por dimisión, salvo por fuerza mayor. Si un trabajador pierde su puesto por causar baja voluntaria con perjuicio para la empresa o por despido, será ésta la que decida si podrá volver a incorporarse a la empresa. El traslado temporal a otro elemento del operativo no supone la consolidación

del puesto en el nuevo elemento del operativo. Si un trabajador cambia de elemento del operativo, pasa a ser titular del puesto en ese nuevo elemento operativo.

17.8. La superación de todas y cada una de las pruebas comunes será requisito indispensable para formar parte del operativo en cada nueva campaña aun teniendo reconocido su puesto.

17.9. En caso de que las pruebas físicas o médicas se realicen fuera del periodo de contratación de los trabajadores fijos discontinuos, se les computarán las mismas a efectos de la bolsa de horas.

17.10. La adjudicación del puesto de trabajo obliga a los trabajadores de cuadrillas terrestres y conductores de autobombas, que adquieren el compromiso de estar disponible en el punto de encuentro a 15 min. en coche.

17.11. Continuidad laboral En el caso del personal que no supere las pruebas físicas o médicas se procederá de la siguiente manera:

17.11.1. El trabajador no podrá prestar servicios en la categoría o grupo profesional cuyas pruebas no haya superado, al constituir el umbral mínimo de seguridad de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

17.11.2. En el supuesto de que un trabajador no supere las pruebas que le deben ser realizadas con anterioridad al inicio de cada campaña, podrá repetirlas aproximadamente a las tres semanas. La superación de las mismas conllevará automáticamente la incorporación efectiva a su puesto de trabajo de origen en caso de no haber empezado la campaña o a otro puesto vacante hasta el final de la campaña. Si no las superase, quedará en situación de excedencia forzosa, por un período máximo de dos años con el consiguiente derecho a ser llamado en la siguiente campaña para realizar la correspondiente prueba de aptitud, pasando automáticamente su expediente a la comisión de recolocación. Estos trabajadores serán sustituidos por otros trabajadores mediante el correspondiente contrato de interinidad. Las pruebas psicotécnicas no se repetirán salvo que el equipo psicológico que realice las pruebas aconseje lo contrario.

17.12. Si transcurridos dos años en excedencia forzosa, el trabajador fijo discontinuo no pudiese superar las pruebas que han determinado dicha excedencia, podrá optar entre continuar en excedencia voluntaria o por solicitar el despido con una indemnización de 20 días por año de trabajo efectivo con el límite de 12 mensualidades. La empresa en este segundo caso, podrá exigir la aportación de informes o la realización de pruebas médicas adicionales para que se acredite fehacientemente la patología o limitación física o sicológica del trabajador.

17.13. Comisión de Recolocación El Comité Intercentros junto con la empresa se constituirán en Comisión de Recolocación cuando sea preciso para posibilitar, en la medida que las condiciones lo permitan, la ocupación efectiva a aquellos trabajadores que no hayan pasado las pertinentes pruebas físicas o médicas. La Comisión informará por correo electrónico o Intranet a los trabajadores que se encuentren en excedencia forzosa de aquellos cursos que se vayan a impartir y que faciliten su recolocación pero la asistencia a estos cursos será voluntaria por parte del trabajador y los costes que pudieran ocasionarse correrán a cargo de este.

17.14. Adaptación del puesto de trabajo. Cuando por razones médicas un trabajador no cumpla con los estándares mínimos para intervenir en situaciones de emergencia pero de acuerdo con la evaluación facultativa pueda realizar trabajos forestales, la empresa adaptará su puesto de trabajo dentro de su propio elemento en ese sentido, si organizativamente resulta posible dado su perfil profesional, la configuración y tipología del puesto. Lo mismo se aplicará al resto de trabajadores que por razones médicas no puedan llevar a cabo las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 18. Jornada laboral.

18.1. Reducción de Jornada laboral anual: La jornada laboral se establece en cómputo anual.

18.1.1. Para los trabajadores actualmente sujetos al Convenio de SODEMASA que venían trabajando 1741 horas, se reducirán a 1729 horas en 2017 y a 1722 en 2018.

18.1.2. Para el resto de trabajadores, que venían trabajando 1722 horas, se reducirán a 1714 horas para 2017 y 2018.

18.2. Serán festivos los días 24 y 31 de diciembre y los domingos se considerarán como festivos a los efectos de su compensación, salvo que se establezca lo contrario en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

18.3. En el momento de la firma del presente Convenio se está realizando un análisis de procesos y de posibles mejoras operativas. En el supuesto de que como resultado de dicho análisis sea necesario modificar los horarios recogidos en este convenio, se realizará por acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Horario y Flexibilidad horaria en Oficinas

19.1. El personal de oficinas de SARGA no sujeto a requerimientos especiales, realizará semanalmente dos jornadas partidas y tres de jornada continua, todas ellas con horario flexible. La jornada ordinaria semanal será por tanto de 39 horas, distribuidas de la siguiente forma.

19.1.1. Las jornadas partidas tendrán el horario flexible, con entrada entre las 7:45h. y las 9:15h. y salida entre las 17:30 y las 18:45 con 1/2 hora mínimo no retribuida para comer entre 14 y 16h. Horario de obligada presencia de 9:15 a 14:00 y de 16:00 a 17:30h horas, total jornada diaria entre 8:30 y 9 horas. Serán dos días fijos entre lunes y jueves, requiriéndose autorización de su departamento con conocimiento del de RRHH para cambiarlos. Cada Departamento deberá garantizar los servicios mínimos de cobertura de tardes de lunes a jueves.

19.1.2. La jornada continua tendrá entrada entre las 7:45h. y las 9:15h y salida no más tarde de las 16:00h, sin pausa para comer, con descanso de 15 minutos retribuido. En total se realizarán como mínimo 6:30 horas.

19.2. Las semanas en que haya uno o dos festivos, no se realizará más que una jornada partida.

19.3. Bolsa horaria anual en oficinas: Cada trabajador de oficinas realizara el control de su propio horario efectivo bajo su responsabilidad, remitiendo un parte mensual conforme al formato y procedimientos establecidos. Cuando del mismo se desprenda que existen excesos o déficits de jornada, o así se establezca en el calendario del centro, se generará con ello una bolsa de horas que se gestionará en cómputo anual, de común acuerdo con el Director de cada Departamento, conforme a las siguientes reglas

- La Jornada no se debe prolongar más de 10 horas al día salvo casos excepcionales autorizados previamente;
- Las horas de fines de semana o festivos se recuperan a razón de 1,75 horas por hora trabajada
- Las horas nocturas se recuperan a razón de 2 horas por hora trabajada entre 22:00 y 6:00h
- El Teletrabajo, en puestos autorizados, contando con los medios técnicos adecuados, se recupera 1:1

- Los días de asuntos propios se generan por horas, se disfrutan por días, y se solicitan conforme a la normativa vigente
- Se pueden generar tardes libres por horas, y se solicitan conforme a la normativa vigente
- Se pueden recuperar horas sueltas solo para el caso de precisarlas el trabajador con fines de conciliación;

19.4. Cada dos meses, el trabajador y la empresa establecerán cómo y cuándo se saldará el remanente de la bolsa de horas generada, y a falta de dicho acuerdo se compensarán como establece el art. 34.2 del Estatuto, es decir, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde el final del ejercicio.

19.5. La empresa no obstante, podrá establecer los mecanismos de control horario que la normativa permite.

19.6. Horario y Flexibilidad horaria en puestos de atención telefónica y recepción de Oficinas: Tendrán un horario especial por cuadrante respetando siempre la jornada anual.

19.7. Horarios del personal de administración del Servicio de Recogida en el Parque Tecnologico del Reciclado.

19.7.1. La jornada anual del personal de administración del PTR será la definida para el resto de trabajadores en el articulo 18.1.2

19.7.2. La determinación de la jornada diaria se realizará conforme a las siguientes normas:

- Máximo de días laborables al año: 222.

- Horario de los Sábados: De 8:00 a 14:00 horas. Se trabajarán los Sábados de los meses de Junio, Julio y Agosto, y los considerados en "puentes", según cuadrante que se elaborará al efecto. Únicamente será necesaria una persona trabajando cada Sábado, con acuerdo del personal para que las ausencias se cubran entre el propio personal de administración del PTR, y se compensen entre dicho personal. En caso de prolongarse la situación de ausencia o si es necesario trabajar Sábados adicionales a los contemplados anteriormente, se compensarán a razón de 1:1,75, según cuadrante salvo que haya voluntarios para cubrirlos. Los días generados por esta causa se considerarán de exceso de jornada/libre disposición a los efectos de disfrute, con las normas contenidas en el presente artículo.

- Horario del resto de días (de Lunes a Viernes):

  - Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas.

  - Turno de tarde: De 14:00 a 21:30 horas.

  - El personal de administración se distribuirá entre ambos turnos, que rotarán entre sí con carácter semanal, según el cuadrante que se elaborará al efecto.

  - El régimen de descansos será el mismo que para el resto de personal de Oficinas.

- Trabajo en Festivos locales y de Convenio: Por las necesidades del servicio, será obligatorio el trabajo en dichas fechas, según el cuadrante que se elaborará al efecto, y compensados a razón de 1:1,75.

- Las compensaciones se gestionarán según cuadrante, excepto el número de días de exceso de jornada/libre de disposición que se generen para el personal de Oficinas regulado en el artículo 17.3.1., que en general seguirán las normas de disfrute que apliquen a dicho personal, si bien en el caso particular del personal administrativo del PTR, por las necesidades del servicio, no se podrán disfrutar por más de una persona en el mismo día, y siempre deberá estar cubierto el turno de tarde.

19.8. Horarios del personal de atención telefónica del Servicio de Recogida.

La jornada anual del personal de atención telefónica del Servicio de Recogida será la definida para el resto del personal el primer apartado de este artículo. La determinación de la jornada diaria se realizará conforme a las siguientes normas:

- Máximo de días laborables al año: 222.

- Horario de los Sábados: De 8:00 a 14:00 horas. Únicamente será necesaria una persona trabajando cada Sábado, que se organizará según cuadrante, con acuerdo del personal para que las ausencias se cubran entre el propio personal de atención telefónica, y se compensen entre dicho personal. En caso de prolongarse la situación de ausencia o si es necesario trabajar Sábados adicionales a los contemplados anteriormente, se compensarán a razón de 1:1,75, según cuadrante salvo que haya voluntarios para cubrirlos. Los días generados por esta causa se considerarán de exceso de jornada/libre disposición a los efectos de disfrute, con las normas contenidas en el presente artículo.

- Horario del resto de días (de Lunes a Viernes):

    - Turno de mañana: De 8:00 a 15:45 horas.

    - Turno de tarde: De 12:30 a 20:15 horas.

    - El personal de atención telefónica se distribuirá entre ambos turnos, que rotarán entre sí con carácter semanal, según el cuadrante que se elaborará al efecto.

    - El régimen de descansos será el mismo que para el resto de personal de Oficinas.

    - Todo ello salvo los acuerdos individuales vigentes a la firma del presente Convenio.

- Trabajo en Festivos locales y de Convenio: Por las necesidades del servicio, será obligatorio el trabajo en dichas fechas, según el cuadrante que se elaborará al efecto, y compensados a razón de 1:1,75.

- Las compensaciones se gestionarán según cuadrante, excepto el número de días de exceso de jornada/libre de disposición que se generen para el personal de Oficinas regulado en el Artículo 19, que en general seguirán las normas de disfrute que apliquen a dicho personal, si bien en el caso particular del personal de atención telefónica del Servicio de Recogida , por las necesidades del servicio, no se podrán disfrutar por más de una persona en el

mismo día, y siempre deberá estar cubierto el turno de tarde.

Artículo 20. Trabajo de campo del personal de oficinas

20.1. En el caso del personal de oficinas que por las funciones propias de su puesto deba realizar trabajo de campo (incluyendo reuniones que requieran desplazamientos fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo), se aplicarán las siguientes normas.

20.2. Si el trabajador sale directamente desde su domicilio por la hora a la que comience el trabajo de campo o la reunión,

20.2.1. Podrá reservar un coche de empresa y llevárselo el día anterior a la prestación del servicio;

20.2.2. La jornada diaria se computará de forma que los primeros 15 minutos no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de desplazamiento habitual al centro de trabajo.

20.2.3. En el caso de que la prestación del servicio requiera de una jornada completa, se computarán 60 minutos como tiempo para la comida, que no tendrán consideración de tiempo de trabajo.

20.2.4. Si al final de la jornada el trabajador regresa a devolver el coche al centro de trabajo, deberá fichar y esa será la hora de finalización de su jornada, mientras que si regresa a su domicilio, en su parte de horas deberá registrar la hora de llegada a su domicilio, de la que se restarán 30 minutos que no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de desplazamiento habitual desde el centro de trabajo hasta su domicilio. Deberá devolver el coche a las 7:45 de la mañana del día siguiente.

20.2.5. El tiempo de trabajo que exceda de las 9 horas marcadas para la jornada partida, se compensará a razón de 1:1.

20.2.6. En el caso de que la prestación del servicio no requiera de una jornada completa, el trabajador regresará al centro de trabajo, fichará como entrada, y al terminar la jornada deberá fichar como salida y esa será la hora de finalización de su jornada.

20.3. En el caso en que el trabajador salga desde el centro de trabajo, la jornada diaria se computará de la siguiente forma:

20.3.1. Deberá fichar al llegar al centro de trabajo y esa será la hora de inicio de su jornada.

20.3.2. Deberá fichar cuando salga del centro de trabajo para realizar la prestación de servicios, marcando el código correspondiente (Servicios Exteriores, o el que se determine y comunique al efecto). Normalmente utilizará un coche de empresa para realizar el desplazamiento.

20.3.3. En el caso de que la prestación del servicio requiera de una jornada completa, se computarán 60 minutos como tiempo para la comida, que no tendrán consideración de tiempo de trabajo.

20.3.4. Si al final de la jornada el trabajador regresa a devolver el coche al centro de trabajo, deberá fichar y esa será la hora de finalización de su jornada.

20.3.5. Si regresa a su domicilio, en su parte de horas deberá registrar la hora de llegada a su domicilio, de la que se restarán 15 minutos que no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de desplazamiento habitual desde el centro de trabajo hasta su domicilio. Deberá devolver el coche a las 7:45 de la mañana del día siguiente.

20.3.6. El tiempo de trabajo que exceda de las 9 horas marcadas para la jornada partida, se compensará a razón de 1:1.

20.3.7. En el caso de que la prestación del servicio no requiera de una jornada completa, el trabajador regresará al centro de trabajo, fichará como entrada, y al terminar la jornada deberá fichar como salida y esa será la hora de finalización de su jornada.

20.4. En el caso en que la prestación de servicios descrita en este apartado requiera pernoctar fuera del domicilio, se aplicarán las normas anteriores (considerando el hotel como domicilio a estos efectos) y se generará el derecho a dos horas adicionales por viaje con independencia del número de pernoctas fuera del domicilio que la prestación del servicio haya requerido.

Artículo 21. Horario en las categorías de Jefe de Cuadrilla y peonaje del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios.

21.1. Tendrán un horario de lunes a domingo según horario y calendario que establecerá la empresa, con los descansos que establece la ley. Los domingos se considerarán festivos a efectos de su retribución. La planificación provisional se comunicará al principio de la temporada, debiendo comunicarse igualmente sus modificaciones en su caso.

21.2. Se establece al amparo del art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores la distribución irregular de la jornada, con las únicas limitaciones que establece el presente convenio.

21.3. Cuando su modalidad contractual sea a tiempo parcial, ya sea indefinido o fijo discontinuo, por realizar durante su periodo de contratación una prestación laboral inferior a la correspondiente a tiempo completo, la empresa incrementará su porcentaje de contratación. El incremento llegará al tiempo completo para los trabajadores que actualmente tienen una jornada superior al 88%, y será al menos del 11% adicional al porcentaje actual, para el resto. Con ello se creará una bolsa de horas que se generará mes a mes por diferencia entre la jornada efectivamente realizada y la jornada incrementada. A tal efecto, con el llamamiento se informara a cada trabajador de las horas de trabajo que tiene que realizar a lo largo de la temporada.

21.4. Esta bolsa de horas se reflejará en el control diario (listillas), así como todos los conceptos en que se consumirán dichas horas, que se relacionan en el anexo III a este convenio.

21.5. En la nómina del mes de julio la empresa revisará el saldo de la bolsa y si el saldo medio a favor de los trabajadores de alguna unidad fuese positivo, comenzará a ajustarlo pagando en nómina los conceptos que proceda, dejando así de imputarlos a la bolsa.

21.6. Al finalizar el periodo de contratación, si resultase un saldo a favor del trabajador que determine que ha habido un exceso de horas trabajadas, la empresa las abonará mediante horas extras, hasta el límite legal.

21.7. Si resultase un saldo a favor de la empresa, se compensará de mutuo acuerdo con el trabajador.

21.8. Los desajustes de fin de campaña se resolverán conforme a lo que previene el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

21.9. Compensación por imposibilidad climatológica: En trabajos forestales de tratamientos silvícolas fuera de la campaña de prevención y extinción de incendios, los días que por imposibilidad climatológica u otro tipo de circunstancia ajena a la empresa, no se pueda trabajar, se llevarán dichas horas a la bolsa de horas con ratio 1:1, siempre que se haya avisado al trabajador el día anterior para que no se presente en el punto de encuentro. Si no se ha avisado, y los trabajadores están en el tajo y se comprueba que no existan condiciones adecuadas para iniciar los trabajos se esperará un mínimo de 2 horas para evaluar la situación y tomar la decisión de empezar o no. Si finalmente no se llegan a empezar los trabajos, se deberá compensar media jornada. En caso de suspenderse los trabajos una vez iniciados los mismos y tras un mínimo de 2 horas de trabajo continuo, se deberá compensar media jornada. En caso de suspenderse los trabajos una vez iniciados los mismos y tras un mínimo de 4 horas de trabajo continuo, no se realizará compensación alguna. La decisión de suspender los trabajos corresponderá siempre al Jefe de la cuadrilla y será consultada con el superior jerárquico correspondiente (Capataz, Encargado o Jefe de Área de Operaciones Forestales) quien autorizará o no la suspensión de los trabajos.

21.10. Localizaciones Para garantizar que en el periodo de máxima activación, orientativamente de junio a septiembre, las cuadrillas sean operativas, la empresa podrá establecer por calendario de trabajo las localizaciones. Esto supondrá que todo trabajador, según su calendario de trabajo, estará localizable su primer día de libranza con la obligación de ir a trabajar si es llamado a sustituir a un compañero de la misma cuadrilla o de cuadrillas cercanas (en este caso se le pagará el Km desde un punto de encuentro a otro). La sustitución se hace en el punto de encuentro. La guardia consiste en estar localizable desde las 8:00 hasta las 15:00. Las localizaciones se abonarán a 15 euros/día. La Dirección de la Empresa según instrucción del Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad será quien ordene si se realizarán o no, y qué días o meses, las localizaciones. En caso de ser llamado a trabajar ese día, no se abonará el plus de atención continuada, acabando la atención continuada a las 8:00 de la mañana del día siguiente.

21.11. Cambios de turno en el Operativo de Incendios: Los cambios de turno entre el personal de una cuadrilla solicitados por los trabajadores de la misma deberán comunicarse con al menos 48 horas de antelación, y deberán garantizar en todo momento la operatividad de la cuadrilla mediante una adecuada cobertura entre los propios integrantes de la misma. En el caso de que los trabajadores de la cuadrilla incumplan dicha garantía de operatividad, quedará en suspenso la posibilidad de cambios de turno para esa unidad durante el resto de la campaña.

Artículo 22. Horario de los conductores del servicio de recogida de subproductos de origen animal (SANDACH-MER).

22.1. Anualmente la empresa confeccionará el horario y calendario anual en función de las necesidades logísticas de cada Centro.

22.2. La jornada diaria será continua, y su duración será igual al resultado de dividir la jornada anual pactada en el Convenio entre 222 días laborables. Se realizará un descanso de 30 minutos diarios, retribuido como tiempo de trabajo, que se disfrutará de una sola vez, o en dos fracciones de 15 minutos cada una, a criterio del trabajador según las características de la ruta y de sus preferencias.

22.3. Turno de mañana: En principio se establece la hora de entrada, entre las 6:00h. y las 6:30h, en función de las necesidades de los centros y de las preferencias de conciliación del personal. En

el caso de que el personal se reparta entre los dos horarios de entrada, en cada uno de los dos deberá haber al menos un 30% de la plantilla del centro. Los turnos serán rotativos, salvo por acuerdo de los trabajadores del centro para que sean fijos.

22.4. La jornada será continua, de forma que el turno de mañana finalice como máximo a las 14:15h. En este turno se realizarán fundamentalmente tareas de recogida regular de subproductos de origen animal en explotaciones ganaderas.

22.5. Turno de tarde: Jornada continua, con entrada a las 14:00h. y salida a las 21:45h. En el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, este horario no es de recogida regular de subproductos, sino para realizar tareas de descarga en los centros de trabajo, y para otras tareas auxiliares (por ejemplo, traslado de camiones a talleres). Sin embargo en los casos de bajas masivas en explotaciones ganaderas y en asistencia a accidentes de tráfico de transportes de animales, el personal que trabaje en turno de tarde deberá realizar funciones de recogida en dichas incidencias cuando sea requerido, según el sistema de rotación establecido.

22.6. Guardias y "plantón" para accidentes y emergencias 112: De lunes a viernes la compensación por esta situación está incluida en el Plus Conductor MER, mientras que cada sábado, domingo y/o festivo el trabajador en situación de plantón percibirá un Plus de Festivos de 45 € brutos/dia.

Premisas:

El Conductor del centro del PTR realizará guardia localizada en su domicilio, teniendo que estar presente en el centro de trabajo para atender el siniestro en 1 hora de plazo máximo.
Desde PTR se dará servicio a todo Aragón de lunes a viernes.
Los plantones y guardias se realizan desde la apertura del centro el lunes, hasta la apertura del centro el primer día hábil de la semana siguiente.
El plantón/guardia se retribuye en sábado, domingo y festivos según el importe pactado en Convenio.

De lunes a viernes:

En jornada de trabajo de los centros:

En el resto de centros, siempre que sea posible, el conductor que se quede parado será el de Plantón del cuadrante.
El conductor de guardia en PTR acudirá al accidente directamente, en cualquier parte de la comunidad, siempre que el plantón del centro correspondiente no esté en el centro parado, en cuyo caso será quien acuda al siniestro y será apoyado por el conductor de guardia del PTR en caso de ser necesario.

Fuera del horario de jornada de los centros:

Acudirá el conductor de Guardia del PTR y en caso de ser necesario será apoyado por plantón del centro al que corresponda el siniestro.

Fines de semana:

Se gestionará directamente con el plantón correspondiente al centro de

referencia, y en caso de ser necesario un apoyo se realizará con el conductor de guardia del PTR. Se considerará como horas extraordinarias a todos los efectos, y se compensará/abonará según los términos del punto 18.8.8 del presente artículo.

En caso de ser necesario más apoyo, se realizaría con el plantón del centro más próximo al de referencia del siniestro.

Nota:

22.7. Los conductores de guardia o plantón acudirán por sus medios a los centros de trabajo. Los tiempos de acudir al centro no contarán como tiempo de asistencia a siniestro.

22.8. Las compensaciones al conductor de guardia del PTR se le comenzarán a aplicar a partir de que lleve 7:45 h. en el siniestro. (contado desde la salida del centro), y se considerarán como horas extraordinarias a todos los efectos, que se compensarán/abonarán según los términos del punto 18.1.2 del presente convenio.

22.9. La empresa podrá aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

22.10. Para la realización de horas extraordinarias, se aplicarán las siguientes normas:

22.10.1. En el caso en que sea necesario que la jornada diaria se alargue excepcionalmente hasta en una hora por necesidades del servicio y no pueda gestionarse mediante distribución irregular de la jornada, se compensará a razón de 1:1 (hasta las 22:00), de 1:2 (entre las 22:00 y las 6:00) o de 1:1,75 (en sábados, domingos y festivos).

22.10.2. El alargamiento de la jornada diaria en una segunda o posteriores horas se compensará a razón de 1:1,75, o de 1:2 (entre las 22:00 y las 6:00). En todo caso deberán respetarse los tiempos de conducción.

22.10.3. Será obligatoria para el trabajador la realización de horas extraordinarias hasta un máximo de 10 horas por trabajador y mes (siempre dentro de los límites legales en cómputo anual), siendo voluntaria a partir de dicho máximo. No computarán a estos efectos las horas extraordinarias realizadas por razones de fuerza mayor (como por ejemplo, en situaciones de riadas, de emergencias sanitarias por enfermedades en la cabaña ganadera, etc.), que serán obligatorias en todo caso.

22.10.4. Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, fuera del período estival, y previa aprobación de la Empresa, o se abonarán, según lo solicite el trabajador.

22.10.5. Las partes acuerdan que esta nueva regulación no debería suponer un incremento en la realización de horas extraordinarias con respecto al volumen histórico de las mismas en los tres años anteriores a la firma del presente Convenio. A tal efecto, se realizará un análisis trimestral de las horas extraordinarias y de sus causas a partir de la firma del presente Convenio, para analizar de forma conjunta con los representantes de los trabajadores posibles desviaciones respecto a los datos históricos, incluyendo los ratios históricos de productividad de las rutas de servicio (en especial, el de número de avisos recogidos por ruta).

22.10.6. Si la realización de horas extraordinarias implica salir más tarde de las 14:15 o de las 22:45, estará justificado el pago de los gastos de comida/cena por parte de la Empresa (con los límites marcados en el procedimiento de gastos).

Artículo 23. Vacaciones.

23.1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa con contrato a tiempo completo disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, equivalentes a veintidós días laborables o parte proporcional. A efectos de esta equivalencia, el sábado no tendrá la consideración de laborable.

23.2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

23.3. El periodo de vacaciones del personal de oficina podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, estableciéndose un periodo mínimo continuado, por año, de quince días naturales, al menos, equivalentes a diez días continuados laborables, siempre que el trabajador así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

23.4. El calendario de vacaciones para el personal que no forma parte del operativo de Prevención y Extinción de Incendios y Espacios Naturales, se establece como norma general antes del 31 de marzo de cada año. La empresa debe conocer antes de dicha fecha cuáles son las fechas elegidas para el disfrute de vacaciones para el periodo comprendido hasta el 30 de septiembre de cada año. De no ser así se someterán a la decisión organizativa de los responsables de su departamento. El periodo vacacional solicitado y concedido será firme salvo anulación autorizada. 15 días naturales seguidos serán entre junio y septiembre salvo por necesidades del servicio.

23.5. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año al que correspondan. El derecho caduca, por tanto, el 31 de diciembre de cada año. La duración de las vacaciones es proporcional al tiempo trabajado durante el año. En los casos de contrato indefinido o que finalice después del 15 de enero del año siguiente el derecho a disfrutar las vacaciones anuales finaliza el 7 de enero. Excepcionalmente, con autorización del Director del Departamento y de RRHH, se podrá prorrogar dicho plazo hasta el 31 de marzo. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

23.6. Para el Operativo de Incendios las vacaciones se disfrutarán en bloque (toda la cuadrilla) al final del periodo de activación del medio correspondiente, sin perjuicio de lo establecido como compensación de bolsa de horas. Si se solicita que el periodo de vacaciones sea fraccionado, siempre deberá mediar acuerdo entre el trabajador y la empresa. Se compensará a los trabajadores de las cuadrillas del Operativo de Incendios con 1 día de libre disposición por no poder tomar vacaciones en estos periodos , que se podrá acumular a descansos con un máximo de 4 días, y se tomará con un preaviso de 72 horas, siempre que se pueda conseguir su sustitución y no exista situación de emergencia.

23.7. Para el personal de Espacios Naturales Protegidos, las vacaciones se organizarán mediante un cuadrante rotativo que garantice una adecuada cobertura del servicio considerando los períodos de máxima actividad de cada Espacio. Podrán disfrutar de hasta siete días naturales de vacaciones entre los meses de Junio y Septiembre, quedando el resto de días para que se disfruten fuera de dicho período y del de máxima actividad.

23.8. Para el personal del servicio de recogida de subproductos se disfrutarán en 2 periodos de 15 días naturales encuadrados en un turno rotativo. Uno de estos periodos será entre los meses de junio a septiembre.

Artículo 24. Gastos y Desplazamientos

24.1. Con carácter general la empresa sufragará los gastos de manutención que el trabajador deba satisfacer por desplazamientos que no permitan regresar a su domicilio para realizar la comida/cena, con las normas e importes determinados en el procedimiento de Gastos de Viaje.

24.2. Se utilizará prioritariamente un vehículo de empresa. Solo en caso de no haber disponibles vehículos de empresa, y previa autorización, podrá utilizarse el vehículo particular, que dará lugar a una compensación de 0,34 €/km. En cualquier caso, quienes utilicen sus propios vehículos deberán tener concertada por cuenta propia la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros. La Empresa no asumirá responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización por los trabajadores de sus propios vehículos.

24.3. Si de forma planificada y anticipada el trabajador necesitara pernoctar, la empresa reservará y abonará el coste del alojamiento y de la manutención. El lugar deberá reunir las condiciones razonables de dignidad, limpieza y comodidad. Si por razones del servicio, no hubiera sido posible prever las necesidades de manutención y pernocta fuera del domicilio habitual, la empresa abonará los gastos ocasionados al trabajador, cuando este hubiera tenido que adelantar el pago de los servicios de alojamiento y manutención.

24.4. Salvo supuestos excepcionales, será preceptivo preavisar por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales si el desplazamiento es superior a 1 semana. Si es inferior, la comunicación verbal o escrita deberá realizarse con la máxima antelación posible. En la comunicación se harán constar las razones del desplazamiento y su duración.

24.5. En casos excepcionales podrá autorizarse la concesión de un anticipo de gastos de viaje.

Artículo 25. Permisos Retribuidos.

25.1. Los trabajadores, previo aviso por escrito con al menos dos días de antelación (salvo en los casos previstos en los siguientes apartados 25.3, 25.4, 25.5), y adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones (salvo los pluses diarios, indemnizaciones y dietas), por los motivos y tiempos siguientes.

25.2. Por razón de matrimonio o unión de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales, 17 días naturales.

25.3. Por fallecimiento de Cónyuge, pareja de hecho registrada, hijos, hermanos y padres, 4 días naturales, a otro más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros, y 2 días si son más de 200 kms y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador. En el caso de que ocurra el hecho en víspera de sábado o festivo contarán a partir del primer día hábil. En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, y a otro más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros, y 2 días si son más de 200 kms y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

25.4. Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, hermanos y padres, 5 días laborables. Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a 2 días laborables de permiso y

1 día más si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros, 2 días si son más de 200 kms y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

25.5. Por hospitalización de estos parientes, se concederá permiso por el tiempo que dure la hospitalización, con los límites máximos del apartado anterior.

25.6. Por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso previstos por la Ley.

25.7. Para técnicas de fecundación asistida, el tiempo necesario previa justificación.

25.8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo imprescindible, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

25.9. Para visitas al médico de cabecera hasta 16 horas al año. Especialistas, por el tiempo indispensable. Para acompañamiento al pediatra a hijos hasta 16 horas al año. Especialistas, por el tiempo indispensable. El trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica o a pediatra una vez superado el crédito máximo retribuido de 16 horas, o para lograr la mejoría o curación de patologías leves de duración no superior a un día, que no exijan a criterio médico la emisión del correspondiente parte oficial de baja por incapacidad temporal. En estos casos se deberá disponer de la autorización expresa del Director de Recursos Humanos o persona delegada, debiendo el interesado aportar el correspondiente justificante médico.

25.10. Por cambio de domicilio habitual, 1 día de permiso.

25.11. Por deber inexcusable de carácter público y personal el tiempo necesario. Quedará incluido en este supuesto del documento nacional de identidad que todo ciudadano debe poseer actualizado.

25.12. Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial por el tiempo indispensable.

25.13. Por asistencia a exámenes de enseñanza reglada el tiempo indispensable.

25.14. Por boda de padre, hermano o hijo dos días naturales, el de la boda y el posterior.

25.15. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos y las indicadas en el presente convenio.

25.16. Por adopción internacional dos meses de permiso uno de ellos retribuido.

25.17. Los permisos por horas cuando sean solicitados por personal que por la naturaleza de su trabajo se deba realizar la jornada íntegra, tales como los conductores MER o el operativo forestal, o por necesidad de sus turnos, darán lugar a un cambio de turno para que el trabajador libre todo el día, siendo retribuido el tiempo real de permiso.

Artículo 26. Permisos no retribuidos y excedencias.

26.1. Permisos no retribuidos por circunstancias excepcionales: Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos no retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves y debidamente justificadas (por ejemplo, enfermedades raras en descendientes).

26.2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

26.3. La forzosa, que se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

26.4. También quedará en situación de excedencia forzosa por dos años el trabajador del operativo de incendios que no supere las pruebas físicas o médicas en los términos que este convenio establece.

26.5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

26.6. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrán los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El reconocimiento del derecho y sus condiciones se ajustarán a lo dispuesto en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña durante 3 años.

26.7. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, y con reserva de su puesto de trabajo.

26.8. El personal de SARGA que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público, deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato o en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida, en el momento de producirse ésta. Si la opción conlleva su cese en SARGA, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de puesto. Una vez que desaparezca la causa que dio lugar a esta situación, deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes, ya que caso contrario desaparecerá su derecho al reingreso.

26.9. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa o voluntaria por conciliación le será computado a efectos de antigüedad.

26.10. Cuando no exista el derecho a reserva de puesto de trabajo, la reincorporación quedará condicionada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, categoría y nivel en el mismo centro de trabajo o cuadrilla.

26.11. El trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

Artículo 27. Situación especial de maternidad

Se reconocen los siguientes derechos derivados de la situación de maternidad.

27.1. Licencias por lactancia o nacimiento de hijos. Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia diaria al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de doce meses. Si tuvieren en dicha situación a dos o más hijos podrán ampliar su ausencia en una hora más por cada hijo. La interesada podrá sustituir el antedicho derecho por una reducción de la jornada diaria normal en una hora (y otra adicional por cada hijo más que tuviere en dicha situación) u optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLETT, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso, de cuatro semanas ininterrumpidas. Estas licencias podrán ser disfrutadas indistintamente por la madre o por el padre, de conformidad con lo establecido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

27.2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias, mientras permanezca dicha situación. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos tendrá derecho a su disfrute. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al trabajador, hombre o mujer, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

27.3. Permiso previo a la maternidad: Permiso retribuido de hasta un mes de descanso antes del alumbramiento del hijo, adopción o acogimiento. Para su solicitud será necesario presentar un certificado con la fecha probable de alumbramiento, adopción o acogimiento.

27.4. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de nueve años:

27.4.1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

27.4.2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

27.4.3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

27.5. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta nueve años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos

semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

27.6. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de nueve años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Se podrá acumular el periodo de vacaciones aún habiendo expirado el año natural.

27.7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y posibilidad de excedencia de hasta dos meses uno de ellos retribuido.

Artículo 28. Reducción de jornada por guarda legal.

28.1. La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del trabajador.

28.2. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

28.3. Para que la reducción de jornada resultante pueda ser menor de un octavo, la concreción horaria de la jornada deberá establecerse de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 29. Violencia de Género.

29.1. Reducción de su jornada de trabajo: El trabajador víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

29.2. Cambio de puesto de trabajo: El trabajador víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo a una vacante en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional sin cambio de retribución. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. Esta situación tendrá preferencia sobre cualquier otro criterio o baremo de selección durante el plazo de 6 meses, transcurridos los cuales se valorará si continúan las circunstancias que motivaron la decisión. Por necesidades del servicio o por falta de adaptación al puesto, la empresa podrá ofrecerle otro puesto con los mismos requisitos y condiciones. En caso de no haber acuerdo, decidirá la Comisión de Recolocación.

29.3. Excedencia: Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a todos los efectos, incluida antigüedad y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de 3 meses, con un máximo de 18.

CAPITULO IV DERECHOS SINDICALES. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 30. De los representantes de los trabajadores: Comité Intercentros, Comités Provinciales, y Secciones Sindicales

30.1. Comité Intercentros de SARGA:

30.1.1. El Comité Intercentros de SARGA estará integrado por 11 miembros pertenecientes a las distintas listas electorales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa. Podrá asistir con voz pero sin voto un Delegado Sindical por cada Sección Sindical con representación en la empresa.

30.1.2. Los miembros del Comité Intercentros de la Empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

30.1.3. Para formar parte del Comité Intercentros será preciso ostentar la condición de miembro del Comité de Empresa Provincial.

30.1.4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

- Ostentar la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.
- Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, con potestad para constituirse en Comisión Negociadora o para designar a los Representantes de los Trabajadores en la misma.
- Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa, de sus programas de producción, de las modificaciones o actualizaciones que se desarrollen del modelo de valoración de puestos de trabajo así como de la aplicación del manual en las revisiones de valoraciones de puestos si las hubiera así como de los procesos de selección realizados para la cobertura de puestos vacantes.

30.1.5. En lo no previsto en este Convenio, a los miembros del Comité Intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

30.2. Comités Provinciales: Se crearán los Comités Provinciales de Huesca, Teruel y Zaragoza de conformidad con lo previsto en los artículos 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en los términos de lo establecido en este Convenio.

30.3. Acuerdos por vía telemática Tanto el Comité Intercentros como los Comités Provinciales podrán adoptar acuerdos por vía telemática, cuando por razones de urgencia así resulte

conveniente, y se acepte por unanimidad. Deberá quedar constancia escrita de los acuerdos, que se recogerá en el acta de la siguiente reunión que se celebre.

30.4. **Secciones sindicales**: Las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en los Comités Provinciales tendrán derecho a un delegado sindical con el crédito horario que le corresponda, que se acumulará a la bolsa de cada uno de los sindicatos. En caso de que los delegados sindicales tengan la condición de delegado de personal o miembro del comité ambos créditos horarios se podrán acumular. En relación a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el artículo 10, punto 1, del título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

30.5. **Otros derechos y obligaciones.**

30.5.1. Horas sindicales: Salvo supuestos de fuerza mayor o convocatoria urgente por la empresa, deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 48 horas.

30.5.2. Bolsa de horas. Se acuerda crear una bolsa de horas de carácter anual por cada una de las representaciones de los trabajadores en cada momento en la empresa. Estas bolsas se crearan con las horas cedidas en su caso, por los representantes electos. Se remitirá carta individual a la empresa en la que se indique el representante y el número de horas que cede a la bolsa.

30.5.3. Locales: la empresa facilitará un armario con llave y el uso de una sala previa reserva para las actividades a desarrollar por los representantes de los trabajadores en los centros donde se disponga de representación de los trabajadores. Así mismo dotará de un ordenador para las funciones propias del Comité y de cada una de las secciones sindicales con representación en la empresa y del material de oficina imprescindible y necesario para su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la Dirección del Centro.

30.5.4. Tablones de anuncios: los tablones de anuncios serán de uso por Comités y Secciones Sindicales. Todos los documentos insertados en los mismos deberán ir identificados, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes. Así mismo se habilitará un sitio en la intranet corporativa para que los representantes de los trabajadores realicen comunicaciones a los trabajadores. Se establecerá una normativa de uso y mantenimiento.

30.6. El régimen de garantías para los miembros de Comités de Empresa e Intercentros y Delegados de Sección Sindical, será el previsto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. En el momento en que finalice la actividad sindical por cualquier motivo, tanto si se ha ejercido a tiempo completo como si no, volverá a su puesto de origen y, de no ser posible, se recolocará al representante legal de los trabajadores, respetando, como mínimo, las condiciones laborales y salariales que disfrutara en ese momento.

30.7. Gastos vinculados a la acción sindical: La empresa sufragará los gastos de viaje de los representantes de los trabajadores por reuniones convocadas por la empresa, conforme a la política de gastos vigente en cada momento previa presentación del oportuno justificante. La empresa cubrirá también conforme a la misma política, los gastos de viajes realizados para otros desplazamientos motivados por su acción representativa, siempre que se acredite documentalmente su realización, bajo la responsabilidad del representante, y hasta el límite de 18.000€/año repartido a partes iguales entre todos los representantes.

CAPITULO V PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 31. Normas generales,

31.1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar

y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

31.2. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, sobre servicios de prevención.

31.3. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la citada Ley 31/95. En todo lo no previsto en el presente Capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia.

Artículo 32. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos

32.1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información necesaria en relación con:

32.1.1. Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

32.1.2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

32.1.3. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley.

32.1.4. La empresa consultará a los representantes de los trabajadores, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

32.2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; y, en su defecto, en otras horas, con el correspondiente descuento del tiempo invertido de dicha jornada.

32.3. La Empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; respetando, en todo caso, el derecho a su intimidad y dignidad personales y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 33. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

33.1. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

33.1.1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general,

cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

33.1.2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

33.1.3. No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

33.1.4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al servicio de prevención, y a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

33.1.5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

33.1.6. Cooperar con la Empresa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

33.2. Servicios de Prevención.

33.2.1. Conforme a lo establecido en la normativa vigente, la Empresa determinará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la modalidad preventiva elegida para dar cumplimiento a la legislación.

33.2.2. La Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, designará a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

33.3. Delegados de Prevención.

33.3.1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de cada uno de los Comités Provinciales o, en su caso, de los Delegados de Personal

33.3.2. Para determinar el número de trabajadores de los centros de trabajo se estará a lo dispuesto la citada Ley de Prevención, con todas las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, en su respectivo ámbito territorial y funcional establecidas en el Artículo 36 de la repetida Ley de Prevención. Sus garantías son las mismas con que cuentan por su condición de representantes de los trabajadores.

33.3.3. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación la deberá facilitar la empresa por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención. El plan de formación anual en materia de prevención tanto de los delegados de prevención como del resto de la plantilla será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Los delegados de prevención tendrán las horas remuneradas que establece la normativa vigente.

33.4. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

33.4.1. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de aplicación del presente convenio, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

33.4.2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por cuatro de los Delegados de Prevención, designados por y entre los representantes de los trabajadores, y de otra, por el mismo número de representantes de la Empresa, con facultades de delegación a favor de uno o varios de ellos.

33.4.3. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento. Sus competencias y

facultades son las que se establecen en el Artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las cuestiones a que el mismo se refiere afecten al conjunto de la empresa, a más de un centro de trabajo o a trabajadores de dos o más de dichos centros.

33.4.4. A petición del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la Empresa desplazará a sus técnicos de prevención de riesgos para evaluar aquellos trabajos que se consideren de especial atención, en un plazo máximo de 72 horas.

33.4.5. Trimestralmente, y en reunión ordinaria, la empresa dará al Comité de Seguridad y Salud la información que contenga al menos las actuaciones llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

CAPITULO VI FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL

Artículo 34. Formación profesional.

34.1. Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores la Empresa se compromete, en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación fijada por la Dirección, a sufragar los cursos de formación directamente relacionados con sus actividades.

34.2. Esta formación constará de cursos obligatorios y voluntarios. Los cursos motivados por necesidades de la empresa y considerados como obligatorios se impartirán preferentemente en horario laboral. Los cursos voluntarios podrán ser impartidos por la empresa dentro o fuera del horario laboral. En el primer caso computarán como horas de trabajo y en el segundo no serán compensables para el trabajador. En cualquier caso, cuando la asistencia a los cursos, seminarios, congresos o mesas redondas, sea obligatoria para los trabajadores, estos tendrán derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos en los que incurrieran.

34.3. Antes del 30 de noviembre de cada año, la representación de los trabajadores podrá remitir a la empresa sus sugerencias en materia de formación. Una subcomisión del Comité Intercentros formada por 3 personas será la encargada de canalizar estas propuestas y defenderlas ante la empresa.

34.4. Lo previsto en el presente artículo se ajustará en todo caso a las necesidades derivadas de la organización del trabajo, establecidas por la Dirección de la Empresa.

34.5. Los trabajadores deberán poner a disposición de la empresa una copia de toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia Empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

34.6. Los empleados que disfruten de permiso o excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o estén de baja por incapacidad temporal mantendrán los mismos derechos de acceso a la formación que el resto de empleados, con certificado médico que acredite, en este último caso, la compatibilidad de su situación médica.

34.7. El Comité Intercentros recibirá la misma información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar a la Fundación estatal para la formación en el empleo u organismo que lo sustituya.

Artículo 35. Plan de acción social

35.1. Se acuerda la creación de una sub Comisión de Acción Social paritaria formada por tres integrantes de los representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, que deberán representar a los colectivos de Oficinas, Servicio de Recogida y Operativo Forestal y de Espacios Naturales; y tres por parte de la empresa. Para estos fines la Empresa dotará de

la cantidad mínima de 60.000 € durante cada una de las anualidades de vigencia del convenio. En caso de no agotarse no se acumulará al año siguiente.

35.2. En caso de que las cuentas anuales arrojen beneficios después de impuestos, la empresa destinará el 10% de los mismos hasta llegar a un máximo de 30.000€ adicionales para el ejercicio siguiente.

35.3. Los fines a los que podrá dedicarse este plan social serán ayudas para el nacimiento de hijos, o a su formación o al apoyo de personas Dependientes que convivan con el empleado u otras que determine la Comisión.

35.4. La Comisión de Acción Social deberá establecer motivadamente el reparto entre las solicitudes recibidas hasta el 30 de septiembre de cada año, por los 12 meses anteriores, que deberán ser resueltas antes del 30 de noviembre y pagadas antes del 31 de diciembre.

35.5. Se ocupará asimismo de proponer medidas de retribución flexible que la empresa se compromete a resolver en el plazo de tres meses, en el buen entendido de que no generarán incremento de la masa salarial.

Artículo 36. Seguros.

36.1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la cobertura de una o varias pólizas de seguros que abarcarán las contingencias derivadas de accidente de trabajo, con los siguientes valores: Invalidez permanente total, derivadas de accidente de trabajo: 60.000 euros. Invalidez permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo: 60.000 euros. Muerte y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 60.000 euros.

36.2. El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la Empresa.

36.3. La Empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudiera incurrir con motivo de actuaciones profesionales, con inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito. El importe de esta póliza será de al menos 600.000 €.

Artículo 37. Medidas en materia de complementos de incapacidad temporal.

37.1. Al personal en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se le reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

37.2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

37.3. Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, el complemento de atención continuada en todas sus modalidades, las

pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad variable, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la incapacidad. El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados en este artículo se efectuará por días naturales.

CAPITULO VII. POLÍTICA DE IGUALDAD.

Artículo 38. Plan de Igualdad.

38.1. La Empresa está adherida al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, promovido por el Gobierno de Aragón, que contempla entre sus ejes de actuación la promoción de acciones para la aplicación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

38.2. En este contexto, la Empresa elaboró y presentó a la Representación Legal de los Trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, un Plan de Igualdad con los siguientes objetivos generales:

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en SARGA y tipo de contrato.
- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
- Promover una presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales.
- Promover y garantizar la igualdad directa e indirecta entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo de competencias.
- Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
- Promover la igualdad de oportunidades de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal y profesional.
- Incorporar criterios de género en la gestión de la prevención de riesgos y comprobar si hay mayor número de accidentes de mujeres u hombres y a qué se deben.
- Prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo.
- Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como el uso de lenguaje y las imágenes no sexistas.
- Poner a disposición de los trabajadores un canal para que pregunten y resuelvan todas las dudas que en materia de igualdad les puedan surgir.

38.3. Se crea una Comisión Paritaria de Igualdad, integrada por cuatro personas como representación empresarial y otras cuatro en representación de los trabajadores/as, que se compondrá por un 50% de los miembros de cada sexo, independientemente de que ocupen o no cargo o responsabilidad sindical.

38.4. La Comisión Paritaria de Igualdad se dotará de un reglamento de funcionamiento en el que debe incluirse los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan; la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones etc.

38.5. La Comisión Paritaria de Igualdad tendrá como primera misión la revisión de la primera versión del Plan de Igualdad mencionado anteriormente, incluyendo la revisión y análisis de los datos aportados en el diagnóstico previo y cuantos otros considere necesarios, y la presentación de

una nueva versión del Plan de Igualdad antes del final de septiembre de 2017 para su aprobación por el Comité Intercentros.

38.6. A partir de ese momento la Comisión Paritaria de Igualdad llevará a cabo el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, realizando las siguientes funciones:

- Celebrar sesiones de trabajo para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en dicho Plan.
- Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación.
- Propuestas de nuevas medidas.
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan.

38.7. Con el fin de realizar una supervisión de la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, la empresa informará del grado de cumplimiento del mismo al menos semestralmente a la Comisión Paritaria de Igualdad. Esta información versará sobre el estado de los indicadores, acciones puestas en marcha y acciones previstas a realizar. Al ser el Plan de Igualdad un documento vivo y en permanente actualización, variará en función de los cambios en la plantilla u otros indicadores analizados en el diagnóstico, y se revisará cuando así se acuerde en la Comisión Paritaria de Igualdad

CAPÍTULO VIII: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen Disciplinario:

39.1. Se consideran faltas las acciones u omisiones de las personas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo y demás pactos individuales o colectivos, y en particular las derivadas de los Valores, Principios y Normas de conducta contemplados en el Código Ético de SARGA, y desarrollados en las Políticas, Protocolos y Procedimientos aprobados en su desarrollo. Estos Valores, Principios y Normas de conducta informan la actuación de todos los profesionales vinculados a la organización y a ellos debe ajustarse el desempeño de las responsabilidades y conducta de todas las personas vinculadas a la organización y, específicamente, de aquellas a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo

39.2. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

39.3. Los directivos, jefes o superiores que toleren o encubran las faltas graves y muy graves de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que corresponda, habida cuenta de la que se le impondría al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

39.4. Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. A tal efecto, SARGA pone a disposición de todos los trabajadores el Canal Ético de la organización como medio a través del cual deben ser comunicadas las conductas anómalas que no se ajusten a los Valores, Principios y Normas establecidos en el Código Ético de la sociedad. La Comisión Ética de SARGA es el órgano destinatario de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético y el encargado de su investigación y resolución. Como garantía del adecuado uso y funcionamiento del Canal Ético, a todas las comunicaciones remitidas se aplicarán los Protocolos de recepción y gestión de la comunicación de riesgos, de aseguramiento de la confidencialidad y tratamiento de datos personales, de gestión de filtraciones, de gestión de denuncias falsas y de garantías de prevención de represalias.

39.5. Las acciones u omisiones punibles en que incurra el personal de la Empresa se clasificarán, según su índole y las circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves. En el establecimiento del régimen sancionador se ha tenido en cuenta un criterio de proporcionalidad respecto a la intencionalidad de la conducta, constituyendo la sanción una prueba de la eficacia del modelo de prevención, así como de la imparcialidad de la organización y el compromiso de SARGA con el cumplimiento normativo.

Artículo 40. Faltas Leves:

40.1. Puntualidad: De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el periodo de un mes. Sin embargo, toda falta de puntualidad injustificada que genere un riesgo para el cumplimiento de servicios de

vigilancia, de emergencia, de atención al público, o produzca un retraso superior a 15 minutos en la constitución del equipo de trabajo (cuadrilla, unidad, etc.), se calificará como falta grave.

40.2. Ausencias y comunicaciones:

40.2.1. La ausencia no justificada de un día durante el período de un mes.

40.2.2. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

40.2.3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

40.2.4. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio en tiempo y forma.

40.2.5. No hacer llegar a la Empresa (en persona o por medios electrónicos) el parte de baja por I.T. en el plazo de 3 días laborables desde su expedición, salvo causa de fuerza mayor.

40.2.6. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, salvo que sea por causa de fuerza mayor, o por causa justificada según lo dispuesto en el presente Convenio respecto a permisos retribuidos, y se haya notificado a un responsable de la Empresa. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

40.3. Conducta:

40.3.1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

40.3.2. El retraso o descuido negligente en el cumplimiento del trabajo.

40.3.3. La falta de aseo o limpieza.

40.3.4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los trabajos y servicios.

40.3.5. No llevar el uniforme en los puestos en que la empresa lo pone a disposición del personal.

40.4. Cuidado de las instalaciones y los medios: Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la Empresa, será considerada como falta grave.

Artículo 41. Faltas Graves:

41.1. Puntualidad: Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

41.2. Asistencia:

41.2.1. La inasistencia de 2 días sin la debida autorización o justificación en un periodo de 1 mes.

41.2.2. Alegar causas falsas para obtener licencias y/o permisos retribuidos.

41.2.3. Simular la presencia de otra persona en el centro de trabajo fichando en los sistemas de control horario y/o de presencia a la entrada y/o salida a las instalaciones.

41.2.4. No encontrarse en el puesto de trabajo sin causa justificada, cuando cause un grave perjuicio a la empresa (por ejemplo, deterioro del nivel de servicio o pérdidas de ingresos), o cuando ponga en peligro la integridad de las personas.

41.3. Desobediencia: a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, organización del trabajo, organización de servicios y de rutas de recogida, etc. Se excluyen los supuestos de desobediencia a aquellas instrucciones emitidas por los responsables de la Empresa que, por sí

mismas, impliquen un deshonor o falta de decoro hacia el propio empleado, o impliquen ir en contra de las normas establecidas o de la legislación vigente de forma clara y evidente, o que supongan un riesgo para su integridad física o la de sus compañeros.

41.4. Conducta:

41.4.1. Participar en discusiones que interrumpan el trabajo por más de media hora.

41.4.2. Proferir amenazas, injurias o insultos contra otros trabajadores, y/o sus familiares (o allegados de la persona que los recibe), de forma puntual, de forma directa o indirecta.

41.4.3. El abuso de autoridad, incluida la transmisión de órdenes que van en contra de los procesos y políticas de la Empresa, así como la omisión deliberada del seguimiento de dichos procesos y políticas.

41.4.4. Acceder sin permiso a armarios o taquillas de otros compañeros de trabajo.

41.4.5. La falta de consideración y respeto con el público en general.

41.4.6. Fumar dentro de las instalaciones fuera de las zonas específicas reservadas a tal fin.

41.4.7. No estar localizable, no estar disponible, o no atender al móvil entregado por la Empresa ni el teléfono alternativo establecido para la comunicación, en un plazo de 15 minutos sin causa justificada, dentro del horario de trabajo o en virtud del acuerdo pactado de Atención Continuada o localizaciones (guardias, plantón, etc.).

41.4.8. No llevar el uniforme de forma reiterada.

41.4.9. No residir en la zona próxima al punto de encuentro a la que el trabajador se ha comprometido.

41.4.10. Inutilizar o causar desperfectos, por negligencia, al patrimonio, bienes, medios, equipos o documentos de la Empresa.

41.4.11. Trabajos particulares: Realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la Empresa, sin la debida autorización, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

41.4.12. Embriaguez y/o ingestión de drogas tóxicas o estupefacientes: la manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias ilicitas.

41.5. Seguridad y salud en el trabajo:

41.5.1. Como norma general, cada persona es responsable de seguir los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, e igualmente los responsables deberán supervisar el cumplimiento adecuado de los mismos, así como facilitar a todos los empleados los equipos de protección individual (EPIs) y las formaciones adecuadas correspondientes para el ejercicio de sus funciones.

41.5.2. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por imprudencia grave o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o definidas por la Empresa en evitación de los mismos, incluyendo la utilización de EPIs y demás normas en cuanto a indumentaria y complementos.

41.5.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando haya recibido la formación y EPIS adecuados, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del personal o de otros compañeros.

41.5.4. No asistencia al reconocimiento médico siempre y cuando haya sido determinado como obligatorio de acuerdo con la legislación.

41.6. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

41.6.1. El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos, de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Empresa (por ejemplo, daños económicos, afecciones a la imagen de la empresa, deterioro del nivel de servicio, etc.). La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por internet queda circunscrita al ámbito laboral. En este sentido se considerarán faltas graves cuando, a modo de ejemplo, se incurra en las siguientes actuaciones:

- Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas indebidamente.
- Se acceda a sistemas informáticos propios de la Empresa para los que no se tenga la expresa autorización, valiéndose de los accesos provistos a otros compañeros.
- Se realicen consultas en las bases de datos de la Empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado, o se acceda reiteradamente a sistemas propios de la Empresa para los que no se tiene la autorización expresa.
- Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.
- Se violen los protocolos de seguridad informática de la Empresa, introduciendo programas o archivos no audiovisuales en el ordenador sin la expresa autorización de la Empresa.
- El uso abusivo y desproporcionado del correo electrónico para fines personales o asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.
- Se acceda o se realicen comentarios en blogs, redes sociales o cualesquiera medios de comunicación digital, utilizando equipos informáticos, de telecomunicaciones o direcciones de email de la empresa.

41.7. Reincidencia: La reincidencia en falta leve en un período de 90 días, habiendo mediado sanción.

Artículo 42. Faltas muy graves:

42.1. Faltas de asistencia: Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de 1 mes.

42.2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

42.2.1. Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual, incluyendo los comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

42.2.2. Comunicaciones por cualquier medio, con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, directa o indirectamente.

42.2.3. Tocamientos o gestos obscenos.

42.2.4. Toda agresión sexual.

42.3. Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo o sexualidad de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.

42.4. Acoso laboral:

42.4.1. Las ofensas verbales reiteradas o físicas a cualquier persona que preste sus servicios en la Empresa o el hostigamiento que se le realice en el ámbito laboral, ejerciendo conductas de violencia psicológica y que conduzcan a la persona al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con fines ilícitos tales como el de provocar que abandone su puesto de trabajo.

42.4.2. Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un periodo de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

42.5. Si las referidas conductas fuesen llevadas a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la responsabilidad.

42.6. La falsa denuncia de conductas contempladas en los apartados de acoso, cuando así sea declarada expresamente por el órgano decisorio en materia de Igualdad.

42.7. Trasgresión de la buena fe contractual:

42.7.1. La vulneración dolosa de los principios del Código Ético de la Empresa.

42.7.2. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

42.7.3. La apropiación, el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la Empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

42.7.4. Sustraer, inutilizar o causar desperfectos, de forma intencionada o por negligencia grave, al patrimonio, bienes, medios, equipos o documentos de la Empresa

42.7.5. Violar el secreto de la correspondencia.

42.7.6. Acceder a documentación reservada y confidencial de la Empresa sin estar expresamente autorizado a ello.

42.7.7. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

42.7.8. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o que conlleve una incapacidad laboral; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

42.7.9. Falsear o alterar fraudulentamente de forma intencionada los procesos internos de la Empresa de todo tipo con o sin intención de obtener un beneficio personal o profesional de cualquier tipo.

42.7.10. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.

42.8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

42.9. Dañar de mala fe la imagen pública de la Empresa.

42.10. No presentar el certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales cuando sea requisito para el ejercicio del puesto de trabajo.

42.11. La conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio.

42.12. El consumo de drogas tóxicas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo. También el consumo excesivo (que afecte a la conducta o seguridad del trabajo), de bebidas alcohólicas, incluido el descanso para comidas, así como la posesión de las mismas en el puesto de trabajo.

42.13. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta y complete un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha dañado la integridad física de otras personas, o causado daño a las instalaciones o medios de la Empresa, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.

42.14. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

42.15. Reincidencia: La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 43. Sanciones

43.1. Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

43.2. Por faltas leves:

43.2.1. Amonestación escrita que constará en el expediente personal a efectos de delimitar la reincidencia.

43.2.2. Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta dos días.

43.3. Por faltas graves:

43.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

43.4. Por faltas muy graves:

43.4.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

43.4.2. Despido.

43.5. Disposiciones comunes: En función de las circunstancias concurrentes en cada caso y si el trabajador asume su responsabilidad y se compromete a no reincidir, aun manteniéndose la calificación de la falta podrá determinarse la imposición de sanciones correspondientes a tipificaciones inferiores.

43.6. Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días,

siempre a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

43.7. Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la Empresa o cualquiera de las personas, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

43.8. Para la selección por baremo, serán consideradas aquellas faltas sancionadas en los 12 meses anteriores. Las penalizaciones se harán efectivas al término de la aplicación del baremo correspondiente, detrayendo de la puntuación final 5 puntos por cada falta grave y 10 puntos por cada falta muy grave.

43.9. Retirada del permiso de circulación En caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses al trabajador con categoría de conductor, la empresa podrá asignar al trabajador un puesto de trabajo dentro de la misma y con la retribución correspondiente a dicho puesto si este existiera, acumular sus vacaciones y/o situar al trabajador en suspensión de contrato de trabajo, conforme al artículo 45 a) Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo en que fue contratado y causará baja automática en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados de su permiso de conducir por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

Artículo 44. Procedimiento sancionador

44.1. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

44.2. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales. Cuando el plazo termine en día no hábil para oficinas, se podrá presentar hasta las 10h. del día hábil posterior.

44.3. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

44.4. Una vez iniciado alguno de los trámites anteriores, los plazos legales quedarán en suspenso.

44.5. SARGA adoptará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la tramitación del procedimiento sancionador, así como un adecuado tratamiento de la publicidad de los acuerdos de imposición de sanciones.

Artículo 45. Uso de sistemas de control de las herramientas informáticas y Circuito Cerrado de Televisión

45.1. Para determinadas posiciones, la Empresa pondrá a disposición de los empleados determinados equipos y terminales informáticos como herramienta o instrumento de trabajo. La utilización de dichas herramientas será sola y exclusivamente para fines profesionales, si bien una utilización personal esporádica y razonable está permitida, siempre y cuando no implique ningún perjuicio directo para la Empresa. En cualquier caso, queda terminantemente prohibida la utilización de dichas herramientas de trabajo para fines ilícitos o para visualizar, descargar, almacenar o recibir cualquier tipo de material de procedencia ilícita.

45.2. A los efectos del presente artículo, se entienden como herramientas informáticas tanto los bienes de equipo tecnológicos puestos a disposición de los empleados (ordenadores fijos, ordenadores portátiles, móviles, tablets, etc.) como los programas o software informático asociado a los mismos (cuentas de correo electrónico y mensajería instantánea, software y programas informáticos, ya sean o no propiedad de la Empresa, etc.).

45.3. Adicionalmente, la Empresa podrá mantener un sistema de seguridad y control en sus centros de trabajo, incluyendo un sistema de video-vigilancia por circuito cerrado de televisión (CCTV), así como controles de acceso al centro y al área de trabajo. Dichos sistemas tendrán la finalidad de dar protección al personal, instalaciones y material existentes en las mismas.

ANEXO I
DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO: Puesto de trabajo que, en régimen laboral ordinario, y reportando a la Dirección de la Empresa, desempeña funciones de gestión de un departamento de la misma, contribuyendo a la definición y desarrollo de las políticas estratégicas de la organización e implantándolas en los departamentos que dirigen. Se trabaja con amplia autonomía aunque limitada conforme a las instrucciones de la Dirección, siendo evaluado según eficacia, en consonancia con las decisiones de sus órganos de gobierno y políticas corporativas. Es responsable de su participación activa como miembro del Comité de Dirección, es responsable económico y presupuestario de su Departamento, de la consecución de los objetivos del mismo, en sus aspectos técnicos y de producción, así como de las relaciones con sus clientes y proveedores. Es responsable de los Recursos Humanos de su Departamento, de su Mejora Continua (calidad, medioambiente y prevención) y del mantenimiento de sus estándares éticos y de reputación. Requiere Licenciatura o grado con Master. Requiere conocimientos profundos de alguna especialidad que implica alto grado de dificultad, así como conocimientos de gestión estratégica empresarial y una experiencia para desarrollar adecuadamente el puesto de más de 3 años. La provisión del puesto estará sujeta a los principios de igualdad, mérito y capacidad conforme establece este convenio.

JEFE DE AREA: Puesto de trabajo que, reportando al Director de su Departamento, requiere un responsable con grado o título universitario superior o medio con Master, y mucha experiencia, con funciones de coordinación de equipos, seguimiento de gestión económica y administrativa de encargos, que desempeña con plena autonomía. Despliega los objetivos del área a su cargo comunicándolos a su personal. Establece directrices, procedimientos e instrucciones de trabajo. Coordina y distribuye las tareas y responsabilidades en el equipo a su cargo. Autoriza sus vacaciones Reporta los resultados de su área ante la dirección y el cliente con interlocución a alto nivel. Puede firmar todo tipo de informes, documentos y proyectos en su departamento.

TECNICO 1-A: Puesto de trabajo que requiere un Técnico con grado o título universitario superior o medio con Master, con amplia experiencia, mayor responsabilidad y alto grado de autonomía por tener a cargo la gestión de equipos humanos, o por dirección y coordinación de proyectos y servicios de nivel inferior al Área. Coordina la planificación de vacaciones del personal asignado a sus proyectos/encargos, para aprobación por el Jefe de Área. Puede interactuar habitualmente con sus clientes al nivel requerido. Puede firmar informes y proyectos en los expedientes a su cargo y en los que supervise, sin límite presupuestario.

TECNICO 1-B: Puesto de trabajo que requiere un Técnico con grado o título universitario superior o medio con posgrado, especialista y con experiencia. Tiene autonomía en la ejecución de funciones y tareas y en determinados momentos puede liderar proyectos o parte de éstos. Puede firmar informes y documentos en los expedientes a su cargo y los proyectos que lleve directamente. El presupuesto de ejecución material previsto en la redacción o dirección de obra de dichos proyectos, no superará los 1.200.000€, ya que por encima de dicho importe, se requerirá la firma de un Técnico de nivel superior. Puede llevar la coordinación de seguridad y salud sin límite presupuestario, con la titulación adecuada.

TECNICO 2-C:

Puesto de trabajo que requiere un Técnico con grado o título universitario superior con o sin posgrado, con cierta experiencia, que ejecuta sus funciones y tareas sin autonomía y bajo supervisión directa. Ejecuta labores técnicas auxiliares con sujeción a instrucciones y procedimientos establecidos por la compañía.
Puede firmar documentos en los expedientes a su cargo, pero aunque colabora, no firma proyectos ni lleva su dirección de obra.

TECNICO 2-D: Puesto de trabajo que requiere un Técnico con grado o título universitario superior o medio, sin experiencia previa, que ejecuta labores auxiliares bajo supervisión directa de un Técnico. A los dos años de desempeñar esta categoría pasa a Técnico 2-C.

JEFE DE SEGUNDA (ENCARGADOS): Es quien acreditando titulación de Bachiller o Tecnico superior (FPII) o equivalente tiene como misión Planificar, dirigir, coordinar y controlar de forma permanente las actividades internas del personal a su cargo, actuando según instrucciones recibidas por su superior, aplicando, en su caso, las normas del oficio que domina, para conseguir el resultado de su trabajo en óptimas condiciones de coste, plazo, calidad y seguridad, según el nivel de actividad correspondiente.
En el Operativo Forestal, es el trabajador/ a que coordinará la dirección del personal y los medios asignados a su cargo o puestos a su disposición por la empresa.

Podrá recibir órdenes relacionadas con el servicio a través de los responsables designados por la empresa y también, cuando la situación lo requiera, del personal autorizado por el organismo competente de la Diputación General de Aragón. Velará, en la parte que le corresponda, por el cumplimiento de las normas de seguridad del personal a su cargo. Así mismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis de nivel intermedio, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidado del material y del vestuario a su cargo. Coordina y suple, si es preciso, las funciones de los capataces.

CAPATAZ: Es el trabajador/a que acreditando titulación mínima de Bachiller o Tecnico superior (FPII) o equivalente es el responsable directo de varias unidades (cuadrillas, puestos de vigilancia, autobombas etc) asignadas a su cargo. Tiene como misión Dirigir y controlar de forma permanente las actividades de dicho personal, normalmente disperso por el territorio, tanto en funciones como en el lugar de ejecución del trabajo, actuando según instrucciones recibidas por sus superiores, aplicando, en su caso, las normas del oficio que domina, para conseguir el resultado de su trabajo en óptimas condiciones de coste, plazo, calidad y seguridad, según el nivel de actividad correspondiente.

Velará, en la parte que le corresponda, por el cumplimiento de las normas de seguridad del personal a su cargo. Coordinará y obtendrá la máxima eficacia en el trabajo de los miembros del grupo en las tareas de trabajos forestales encomendados. Será el responsable de transmitir a sus superiores los informes de faltas y propuestas de sanciones del operativo, de recoger y tramitar los estadillos y partes de trabajo del personal a su cargo. Será el responsable de la herramienta y de los equipos de radiotransmisores. Realizará mediciones periódicas de los tajos de sus cuadrillas. Podrá conducir los vehículos retén en casos excepcionales, siempre y cuando estén en posesión del carné de conducir que habilite para ello.

AYUDANTE TECNICO Es el trabajador que sin precisar formación universitaria relacionada, pero acreditando como mínimo titulación de Bachiller o Tecnico superior (FPII) o equivalente ejecuta trabajos según la planificación realizada por un técnico, con la supervisión definida por éste en función de la experiencia del ayudante técnico y/o de la complejidad de las tareas. Posee amplia experiencia demostrable ya sea en trabajos de campo, o de gabinete, laboratorio, gestión de especies y hábitats, elaboración de protocolos, o conocimiento del medio natural. Realiza tareas para las que se exige mayor experiencia y polivalencia profesionales, con posibilidades de desarrollar trabajos de diversa índole, con iniciativa y responsabilidad limitadas conforme a las necesidades de la actividad.

MONITOR TECNICO: Es el trabajador que sin precisar formación universitaria relacionada, pero acreditando como mínimo titulación de Bachiller o Tecnico superior (FPII) o equivalente, además de las funciones del Monitor, conduce grupos de programas de educación ambiental. Atiende, informa y orienta al público visitante, realiza visitas guiadas en campo, imparte talleres. Realiza gestiones para la captación de visitantes, y la promoción del centro; Participa en el diseño y elaboración de materiales, programas y actividades de educación ambiental.

CONDUCTOR MER/CONDUCTOR AUTOBOMBA: Provisto del Carnet de Conducir adecuado y de la formación legalmente requerida, conduce vehículos pesados tanto en el en el servicio de recogida de subproductos de origen animal como en el operativo forestal.
Realiza sus tareas de carácter elemental con arreglo a instrucciones sobre rutas, criterios y métodos precisos, con alto grado de supervisión para los que se requiera conocimientos suficientes de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo. Realización de tareas para las que se exija mayor experiencia y polivalencia profesionales, con posibilidades de desarrollar trabajos de diversa índole, con iniciativa y responsabilidad limitadas conforme a las necesidades de la actividad.
Los conductores deberán trabajar, si la organización lo requiere, en labores de descarga, mantenimiento o reparación de maquinaria u otros trabajos en su tiempo de estancia en base.
A su vez deberán trabajar, si el Gobierno de Aragón lo autoriza y lo requiere, en trabajos de prevención de incendios, revisión de puntos de agua e hidrantes y pistas.

OFICIAL DE 1ª OFICIOS VARIOS: Trabajador con alto grado de experiencia acreditada en el mantenimiento y conservación de centros, instalaciones e infraestructuras puestas a su disposición, así como de aquellas labores análogas o similares que pudieran aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos, realizándolas con suficiente independencia.

Es quien poseyendo la práctica y/o titulación de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza. Pueden ejercer un oficio con carácter principal y desarrollar accesoriamente otras tareas de carácter general y/o mantenimiento relacionadas con su función u ocuparse en exclusiva de este tipo de tareas.

OFICIAL DE 2ª OFICIOS VARIOS: Es quien, sin llegar a la experiencia y especialización exigida al Oficial 1ª Oficios varios, ejecuta los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección y eficacia. Ejerce un oficio con carácter general y/o mantenimiento, relacionado con su función, pudiendo realizar esporádicamente otras tareas bajo supervisión.

AUXILIAR (ADMINISTRATIVO, TÉCNICO O EMISORISTA): El Auxiliar es el trabajador que disponiendo como mínimo de formación de grado medio relacionada (Educación Secundaria obligatoria y FP I)

realiza tareas de carácter elemental que se lleven a cabo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos precisos, con alto grado de supervisión para los que se requiera conocimientos suficientes de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo. Se encuadra en las aéreas de estructura, producción o mantenimiento.

El Auxiliar administrativo es el trabajador/a que bajo la dependencia de sus superiores realiza trabajos administrativos en cualquiera de sus facetas. Tendrá conocimientos suficientes de carácter administrativo y burocrático incluyendo mecanografía, ofimática a nivel de usuario, proceso de datos, manipulación y archivo de documentos.

El Auxiliar emisorista presta apoyo al equipo de emisoristas, se contrata de manera puntual y aneja la emisora en sus funciones más básicas, reportando sucesos, incidencias y datos, pero sin manejo de programa de gestion Infogis

JEFE DE CUADRILLA O DE UNIDAD: Se define la categoría de Jefe de Cuadrilla como la de aquel trabajador que, además de realizar todas las funciones del Peón, organiza y distribuye el trabajo de los miembros de su cuadrilla o unidad en el tajo. Es el interlocutor entre sus mandos y los componentes de la cuadrilla, representando la autoridad de la empresa en ausencia de aquellos Del mismo modo, es interlocutor del Agente de Protección de la Naturaleza (APN) en ausencia del Capataz. Cumplimenta la documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio. Supervisa el mantenimiento y uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas, informando al capataz de cualquier incidencia. Es recurso preventivo de la empresa en todo lo relativo a la cuadrilla. Con carácter anual evalúa junto con sus mandos a los integrantes de la cuadrilla que tenga asignada.

Para acceder a esta categoría será preciso contar con la formación y los conocimientos suficientes, acreditar dotes de liderazgo y aportar una experiencia mínima de 3 ejercicios en SARGA como operario del operativo Forestal o de Espacios Naturales o de 1 ejercicio como responsable percibiendo el plus de Jefe de Cuadrilla. Las personas que actualmente realizan estas funciones serán formadas y evaluadas durante 2017 a fin de consolidarla, percibiendo en todo caso el mismo salario que la categoría de peón que le corresponda más el Plus de Jefe de Cuadrilla, como hasta ahora.

OPERARIO ESPECIALISTA: Trabajador que realiza labores de seguimiento, mantenimiento y mejora del medio natural y de sus infraestructuras así como vigilancia y tratamientos silvícolas información y control del cumplimiento de la normativa vigente, con posibilidad de ejecución de trabajos en el medio natural. Tendrá conocimientos de su ámbito de trabajo y habilidades probadas en orientación y movilidad en campo, en obtención y comunicación de la información relevante del servicio, así como capacidad de colaboración con otros cuerpos públicos. El trabajador será el responsable directo de la correcta utilización, mantenimiento y posibles reparaciones de las herramientas y medios que la empresa le disponga, de su vestuario y equipo de protección individual.

Maneja habitualmente maquinaria ligera tal como motosierras o desbrozadoras, así como la punta de lanza de las mangueras de autobomba.

MONITOR: El trabajador que conduce grupos de programas de educación ambiental. Atiende, informa y orienta al público visitante, imparte talleres, mantiene las actividades de la ambientoteca y centro de documentación.

VIGILANTE: Desde el puesto de vigilancia fijo al que estuviese asignado, realizará las siguientes

funciones: Vigilancia permanente de la zona de observación; Detección y localización de los incendios forestales; Transmisión inmediata y de forma adecuada de la información al Centro correspondiente.

OPERARIO: Trabajador que realiza labores de seguimiento, mantenimiento y mejora del medio natural y de sus infraestructuras así como vigilancia y tratamientos silvícolas, información y control del cumplimiento de la normativa vigente, con posibilidad de ejecución de trabajos en el medio natural. Tendrá conocimientos de su ámbito de trabajo y habilidades probadas en orientación y movilidad en campo, en obtención y comunicación de la información relevante del servicio, así como capacidad de colaboración con otros cuerpos públicos.

El trabajador será el responsable directo de la correcta utilización, mantenimiento y posibles reparaciones de las herramientas y medios que la empresa le disponga, de su vestuario y equipo de protección individual. No maneja maquinaria ligera, pero puede prestar labores auxiliares.

ANEXO Nº II: CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL INTEGRANTE DEL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES, ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS, PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTE PERDIDO, SERVICIOS Y TRATAMIENTOS SELVÍCOLAS

Los presentes criterios serán objeto de modificación por la Comisión de Vigilancia de común acuerdo con la empresa para ejercicios posteriores.

REQUISITOS DE APLICACIÓN PARA TODOS LOS PUESTOS

1) Haber presentado la solicitud a través del sistema establecido y dentro del plazo estipulado en la convocatoria
   a) A través de la Plataforma on line de SARGA, o en su caso,
   b) A través de la convocatoria pública del INAEM
2) Tener la nacionalidad española, o de Estados Miembros de la Unión Europea o disponer de permiso de trabajo en vigor.
3) Ser mayor de edad
4) Estar en posesión del permiso de conducir y habilitación profesional de la clase que corresponda en función del tipo de puesto según se requiera. Para determinados puestos, será requisito imprescindible disponer de vehículo propio y utilizarlo durante el desempeño del trabajo.
5) No estar incurso ni haber sido objeto de expediente disciplinario por parte de las Administraciones Central, Autonómica o Local.
6) No padecer enfermedad o lesión que impida el correcto desempeño de funciones, superar las pruebas de acceso obligatorias para cada uno de los puestos, tanto físicas como sicotécnicas y ser apto en reconocimiento médico (en el caso del personal integrante del operativo de prevención y extinción de incendios, según lo dispuesto en el procedimiento para la selección de personal en la extinción de la Comisión Técnica de Normalización CLIF-DGCN/CCAA).
7) En los puestos del operativo de prevención y extinción de incendios, asumir el compromiso de disponibilidad en los términos municipales en los que se establezca cada elemento del operativo (cuadrilla, puesto fijo de vigilancia o autobomba) o los que en su momento se determine
8) Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que quieran solicitar un cambio de puesto de trabajo deberán hacerlo mediante la presentación de solicitud a través de la plataforma on line. Si existe, en el puesto que solicita, alguna plaza vacante no ocupada ya por fijos discontinuos, se le baremará para evaluar entre otros posibles candidatos fijos o fijos discontinuos.
9) Si finalmente es admitido en el nuevo puesto se entiende que renuncia al anterior.
10) Si a petición del trabajador se produce un cambio de elemento del operativo, este cambio no conllevará que el trabajador conserve su categoría laboral. Dependerá de las necesidades del operativo al que pide el cambio.

CONDICIONES GENERALES DE LA SELECCIÓN PARA TODOS LOS PUESTOS

1) Los puestos se otorgarán en función de los méritos acreditados fehacientemente (contratos de trabajo, informe de vida laboral, títulos de formación, carnet de conducir...) que justifiquen la experiencia en trabajos relacionados con los puestos, en el manejo de herramientas, conocimientos, etc., referenciadas.
2) La empresa ofrecerá un único puesto de trabajo entre los todos los solicitados según su criterio con objeto de preservar el óptimo funcionamiento de cada operativo. En caso de que sea rechazado este puesto de trabajo, la empresa no está obligada a volver a ofrecer otro puesto de trabajo al solicitante.

3) El abandono del puesto de trabajo sin haber finalizado el contrato podrá suponer que no se contabilice la experiencia correspondiente al año en que se produjo el mismo en futuros procesos.
4) En caso de despido disciplinario el trabajador quedará inhabilitado para participar en futuros procesos de selección. Si el trabajador ha causado baja voluntaria en alguna campaña sin dar preaviso, será la empresa la que decida si el trabajador queda inhabilitado para el proceso de selección.
5) No se propondrá para su contratación a los aspirantes cuya puntuación total sea negativa o no alcancen el mínimo establecido.
6) Los aspirantes a la selección de personal que hayan reunido la totalidad de requisitos establecidos pero no resulten seleccionados, por no haber alcanzado la puntuación suficiente, podrán ser contratados en caso de baja de alguno de los admitidos, sin necesidad de nuevas pruebas de selección, por orden de puntuación. Para ello se constituirá una lista de espera por orden de puntuación.
7) La no veracidad de los datos introducidos en la plataforma on-line de presentación de candidaturas podrá ser motivo de nulidad de la solicitud y por tanto de la eliminación del proceso de selección.
8) Se entenderá que un solicitante rehúsa participar del proceso de selección cuando:
    a. A petición de la empresa, no envíe en el plazo que se le comunique, la documentación acreditativa de los méritos introducidos en la plataforma on-line.
    b. No se le localice para la realización de las pruebas de acceso obligatorias del proceso de selección, o bien no se presente el día en el que se le convoca a la realización de las mismas.
    c. No se presente a la firma de contrato en el lugar y la fecha indicada por la empresa.

9) Estos criterios serán de aplicación para la adjudicación de las plazas disponibles después de realizar la adjudicación de plazas del personal considerado como fijo discontinuo.
10) El personal que estando en situación de obtener la condición de FIJO DISCONTINUO no presente su solicitud a través de la plataforma on-line en el plazo indicado, no podrá ser seleccionado ni contratado con lo cual perderá este derecho.

DETRACCIONES DE PUNTUACIÓN

1) Serán consideradas aquellas faltas y sanciones cometidas en la última campaña trabajada. En general las penalizaciones se harán efectivas al término de la aplicación del baremo correspondiente, detrayendo de la puntuación final
    - **5 puntos** por cada **falta grave**.
    - **10 puntos** por cada **falta muy grave**.
2) Al finalizar cada campaña, se realizará un informe de valoración por parte de sus superiores. Si el informe es negativo, podrá suponer la detracción de puntos en la aplicación del baremo de la siguiente campaña a la que se presente si al trabajador le es de aplicación dicho baremo.
    - Se descontarán **5 puntos** a aquellos trabajadores que habiendo estado contratados por SARGA, acumulen una puntuación media superior a 3,5 y menor de 5 puntos en la valoración realizada al final de la campaña anterior por los superiores mediante encuesta.
    - Se descontarán **10 puntos** a aquellos trabajadores que habiendo estado contratados por SARGA, acumulen una puntuación media superior a 1,5 y hasta 3,5 puntos en la valoración realizada al final de la campaña anterior por los superiores mediante encuesta.

- Se descontarán **20 puntos** a aquellos trabajadores que habiendo estado contratados por SARGA, acumulen una puntuación media inferior o igual a 1,5 puntos en la valoración realizada al final de la campaña anterior por los superiores mediante encuesta.

CRITERIOS ESPECIFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

La adjudicación de un puesto de trabajo en una cuadrilla o autobomba del operativo de prevención y extinción de incendios forestales, obliga a los trabajadores a estar disponibles en el punto de encuentro en un tiempo máximo de presencia establecido en el convenio colectivo en vigor.

EXPERIENCIA EN TRABAJOS AFINES

Participación en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales o tratamientos selvícolas **en los últimos 6 años**. Se valorará la tipología del trabajo, la localización del mismo, etc.

- Experiencia trabajando en el mismo elemento del operativo los 6 años anteriores: 2 puntos por campaña.
- En otro elemento del operativo de la misma tipología dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón en los últimos 6 años: 1 punto por campaña.
- En otro elemento del operativo de la misma tipología de otras Comunidades Autónomas: 0,25 puntos por campaña en los últimos 6 años.
- Experiencia trabajando en otro elemento del operativo de Aragón de diferente tipología en los últimos 6 años: 0,5 puntos por campaña hasta un máximo de 3.
- Experiencia en una cuadrilla helitransportada no dependiente de la Comunidad Autónoma de Aragón y cuando se opte a otra cuadrilla helitransportada en los últimos 6 años: 1 punto por campaña hasta un máximo de 6.
- Trabajos en selvicultura o en Espacios Naturales Protegidos de la Comunidad Autónoma de Aragón: 0,083 puntos por mes trabajado en los últimos 6 años.

Participación en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales o

tratamientos selvícolas **a partir de 7 campañas anteriores** con un máximo de 2 puntos.

- Se puntuarán a razón de 0,041 puntos por mes trabajado en tratamientos selvícolas o en Espacios Naturales Protegidos de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Se puntuará con 0,5 puntos la experiencia en el mismo elemento del operativo al que se opta.
- Si la experiencia es en otro elemento del operativo de la Comunidad Autónoma de Aragón diferente al que se opta se valorará con 0,25 puntos año.

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los conocimientos en materias relacionadas con el objeto del contrato y la realización de cursos de formación, se puntuará con un **máximo de 4 puntos** de forma general, a razón de:

- 1 punto a Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior).
- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior en la rama Forestal.
- Cursos de formación:
    - 0,5 puntos si ha realizado el curso de formación denominado "Curso básico contra incendios forestales" en la campaña anterior.
    - 0,25 puntos si ha superado la formación on line en PRL previa al envío de la solicitud.
    - 0,25 puntos si ha superado la formación on line de incendios previa al envío de la solicitud.
    - 0,25 puntos por cada curso específico sobre incendios forestales o relacionados con trabajos forestales, curso de formación de motoserristas, a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección, hasta un máximo de 1 punto.
    - 0,25 puntos por curso de Prevención de Riesgos Laborales a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
    - 0,25 puntos por curso de Primeros Auxilios a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
    - 0,25 puntos por curso de Trabajador Forestal, a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
    - 0,25 puntos por cualquier curso relacionado con las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.

OTROS MERITOS

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- **Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como peón especialista** en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: **2 puntos**. Solamente se valorará en el caso de optar a cuadrilla terrestre o helitransportada. Podrá exigirse

la realización de una prueba Criteriospara acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.

- Estar en posesión del **Carnet de conducir y estar dispuesto a conducir el vehículo de la empresa cuando sea requerido para ello: 1 punto.** Solamente se valorará en el caso de cuadrilla terrestre o helitransportada. Deberá acreditarse para su valoración.

CRITERIOS ESPECIFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

EXPERIENCIA EN TRABAJOS AFINES

Experiencia en trabajos de mantenimiento y vigilancia en Espacios Naturales Protegidos o en trabajos afines, valorándose de la siguiente manera

- En el mismo espacio natural protegido en la campaña anterior: 5 puntos por campaña en la misma cuadrilla o 3 puntos por campaña en distinta cuadrilla.
- En el mismo espacio natural protegido entre los 2 y los 6 años anteriores: 3 puntos por campaña en la misma cuadrilla o 1 punto por campaña en distinta cuadrilla.
- En el mismo espacio natural protegido **a** partir de 7 campañas anteriores (máximo cuatro campañas): 1 punto por campaña en la misma cuadrilla o 0,5 puntos por campaña en distinta cuadrilla.
- Experiencia en trabajos forestales: 0,083 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 72 meses.
- Experiencia en tareas de mantenimiento y vigilancia en distinto Espacio Natural al que se opta en los últimos 6 años: 0,50 puntos por campaña si la experiencia es en otro Espacio Natural dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón; y 0,25 puntos por campaña si la experiencia es en otro Espacio Natural del resto de de la geografía española.

- Haber trabajado en cuadrillas terrestres o helitransportadas del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Aragón a razón de 0,083 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 72 meses.

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los conocimientos en materias relacionadas con el puesto de trabajo al que se aspira y la realización de cursos de formación se puntuará con un **máximo de 4 puntos** de forma general, a razón de*:*

- 1 punto el Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior).
- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior relacionado con los Espacios Naturales Protegidos, Ingenieros de Montes, Ingenieros Técnicos Forestales, Biólogos, Geógrafos y Licenciados en Ciencias Ambientales.
- 0,25 puntos si ha superado la formación on line en PRL previa al envío de la solicitud.
- 0,25 puntos por curso de Primeros Auxilios a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.

- 0,25 puntos por curso relacionado con el medio ambiente y/o los espacios naturales protegidos a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso de Prevención de Riesgos Laborales a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso relacionado con el puesto al que se opta a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.

OTROS MERITOS, TRABAJOS Y ENTREVISTA

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- **Manejo de motosierra** y estar dispuesto a trabajar como peón especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: **0,5 puntos.** Podrá exigirse la realización de una prueba para acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.
- Estar en posesión de **permiso de conducir y estar dispuesto a conducir el vehículo de la cuadrilla cuando sea requerido para ello: 1 punto.** Deberá acreditarse para su valoración.
- Ser conocedor de los Espacios Naturales a los que se opta y su entorno. Podrá exigirse la realización de una **prueba escrita** para acreditar dicho conocimiento a la que se le otorgará una puntación máxima de **5 puntos.**

CRITERIOS ESPECIFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTE PERDIDO

La adjudicación de un puesto de trabajo en el Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido o en cualquier espacio natural protegido obliga a los trabajadores a residir en la zona de influencia de los mismos durante la ejecución de los trabajos.

EXPERIENCIA EN EL PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTE PERDIDO

Experiencia en otras campañas en los distintos puestos de trabajo del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido, valorándose de la siguiente manera

Haber trabajado en el **mismo puesto de trabajo**:

- En la campaña anterior: 0,42 puntos por mes trabajado en el mismo sector o 0,25 puntos por mes trabajado en distinto sector.
- Entre los 2 y los 6 años anteriores: 0,25 puntos por mes trabajado en el mismo sector o 0,083 puntos por mes trabajado en distinto sector.
- A partir de 7 campañas anteriores: 0,083 puntos por mes trabajado en el mismo sector o 0,041 puntos por campaña en distinto sector.

Haber trabajado en el **distinto puesto de trabajo**:

- En la campaña anterior: 0,083 puntos por mes trabajado.
- Entre los 2 y los 6 años anteriores: 0,041 puntos por mes trabajado.
- A partir de 7 campañas anteriores 0,02 puntos por mes trabajado.

EXPERIENCIA EN TRABAJOS SIMILARES FUERA DEL PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTE PERDIDO

- Experiencia en trabajos afines al puesto de trabajo al que se opta en Espacios Naturales dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón a razón de 0,04 puntos por mes trabajado (hasta un máximo de 72 meses).
- Experiencia en trabajos afines al puesto de trabajo al que se opta en otros Parques Nacionales o Espacios Naturales del resto de de la geografía española a razón de 0,02 puntos por mes trabajado (hasta un máximo de 72 meses).
- En el caso de que se opte a los puestos de mantenimiento o de restauración se valorará la experiencia en cuadrillas terrestres o helitransportadas del operativo de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Aragón a razón de 0,083 por mes trabajado (hasta un máximo de 72 meses).
- Para el resto de puestos (no mantenimiento ni cuadrillas de restauración) se valorará la experiencia en cualquier puesto del operativo de prevención y extinción de incendios o servicios de SARGA dentro del área de influencia del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido a razón de 0,02 puntos por mes trabajado (hasta un máximo de 72 meses).

- En el caso de que se opte a los puestos de mantenimiento o de restauración se valorará la experiencia en trabajos forestales a razón de 0,083 por mes trabajado (hasta un máximo de 72 meses).

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los conocimientos en materias relacionadas con el puesto de trabajo al que se aspira y la realización de cursos de formación se puntuará con un **máximo de 4 puntos** de forma general, a razón de:

- 1 punto por poseer Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior de titulación relacionada con el puesto al que se aspira.
- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior relacionado con los Parques Nacionales: Ingenieros de Montes, Ingenieros Técnicos Forestales, Biólogos y Licenciados en Ciencias Ambientales.
- 0,25 puntos si ha superado la formación on line en PRL previa al envío de la solicitud.
- 0,25 puntos por curso de Primeros Auxilios a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso relacionado con el Medio Ambiente a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso de Prevención de Riesgos Laborales a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 por otros cursos relacionados con el puesto de trabajo al que se aspira a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.

OTROS MERITOS, TRABAJOS Y ENTREVISTA

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como peón especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: 0,5 puntos. Solamente será puntuable en los casos que se opte los puestos de operarios y oficiales de mantenimiento. Podrá exigirse la realización de una prueba para acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.
- Estar en posesión de **permiso de conducir y estar dispuesto a conducir el vehículo de la empresa cuando sea requerido para ello: 1 punto**. Deberá acreditarse para su valoración.

- Ser conocedor del Parque nacional de Ordesa y Monte Perdido y de su entorno. Podrá exigirse la realización de una **prueba escrita** para acreditar dicho conocimiento a la que se le otorgará una puntación máxima de **5 puntos.**

CRITERIOS ESPECÍFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA EL PAISAJE PROTEGIDO DE LA SIERRA DE SANTO DOMINGO

EXPERIENCIA EN TRABAJOS AFINES

Experiencia en trabajos de mantenimiento y vigilancia en Espacios Naturales Protegidos o en trabajos afines, valorándose de la siguiente manera:

- En el mismo espacio natural protegido en la campaña anterior: 5 puntos por campaña en la misma cuadrilla o 3 puntos por campaña en distinta cuadrilla.
- Experiencia en trabajos forestales: 0,083 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 72 meses.
- Experiencia en tareas de mantenimiento y vigilancia en distinto Espacio Natural al que se opta en los últimos 6 años: 0,50 puntos por campaña si la experiencia es en otro Espacio Natural dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón; y 0,25 puntos por campaña si la experiencia es en otro Espacio Natural del resto de de la geografía española.
- Experiencia en trabajos de albañilería, a razón de 0,083 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 36 meses.

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los conocimientos en materias relacionadas con el puesto de trabajo al que se aspira y la realización de cursos de formación se puntuará con un **máximo de 4 puntos** de forma general, a razón de:

- 1 punto el Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior).
- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior relacionado con los Espacios Naturales Protegidos, Ingenieros de Montes, Ingenieros Técnicos Forestales, Biólogos, Geógrafos y Licenciados en Ciencias Ambientales.
- 0,25 puntos por curso de Primeros Auxilios a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso relacionado con el medio ambiente y/o los espacios naturales protegidos a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso de Prevención de Riesgos Laborales a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.
- 0,25 puntos por curso relacionado con el puesto al que se opta a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección.

OTROS MERITOS, TRABAJOS Y ENTREVISTA

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como peón especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: 0,5 puntos. Podrá exigirse la realización de una prueba para acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.
- Estar en posesión de **permiso de conducir y estar dispuesto a conducir el vehículo de la cuadrilla cuando sea requerido para ello: 1 punto.** Deberá acreditarse para su valoración.
- Ser conocedor del Paisaje Protegido de la Sierra de Santo Domingo y de su entorno. Podrá

exigirse la realización de una **prueba escrita** para acreditar dicho conocimiento a la que se le otorgará una puntación máxima de **5 puntos.**

CRITERIOS ESPECIFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA SERVICIOS FORESTALES

Por la naturaleza de los trabajos a realizar será obligatorio estar en posesión del **carné de aplicador de productos fitosanitarios** (nivel básico) para los puestos en los que se utilicen dichos productos, según el Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, y homologado según la Orden de 1 de abril de 2013, del Consejero de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, por la que se establecen las normas de homologación de los cursos de capacitación para la utilización de productos fitosanitarios y los requisitos de formación de los usuarios profesionales, vendedores y personal auxiliar que manejen productos fitosanitarios, y demás normativa de pertinente aplicación.

A los candidatos que presenten solicitud para el puesto de **Chopera Río Cinca** se les exigirá tener en vigor la acreditación para conducción, uso y manejo seguro de las plataformas elevadoras móviles de personal. Así mismo será indispensable que tengan el carné de conducir en vigor y disponer de vehículo propio.

EXPERIENCIA EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO

Se entiende por mismo puesto de trabajo los siguientes:

- Viveros
- Choperas
- Piscifactorías
- Cotos de caza y reservas de caza
- Sanidad forestal
- Endemismos

Con la condición de haber trabajado en el mismo puesto de trabajo al que se opta, en centros pertenecientes a los Servicios Provinciales del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón.

La valoración de los candidatos se hará de la siguiente manera:

- Experiencia en el mismo puesto de trabajo a razón de 0,66 puntos por mes trabajado en las últimas cuatro campañas y 0,33 puntos en los años anteriores. La valoración máxima corresponde a un peón que haya trabajado por completo las últimas cuatro campañas más 24 meses en campañas anteriores.

EXPERIENCIA EN EL MANEJO DE MAQUINARÍA AGRICOLA PESADA

Experiencia en el manejo de maquinaria agrícola pesada y en concreto del tractor agrícola. Solamente se valorará dicha experiencia cuando se opte a puestos de **viveros y endemismos.**

La valoración de los candidatos se hará de la siguiente manera:

- A razón de 0,33 puntos por mes trabajado con el uso de esta máquina.

Para la valoración de este apartado es necesario presentar contratos con categoría profesional de maquinista. Será requisito imprescindible y necesario el tener el carné B.

Ante la singularidad de este contrato la máxima valoración corresponde a 12 meses trabajados.

EXPERIENCIA EN TRABAJOS AFINES

- Experiencia en otros Servicios relacionados con el puesto solicitado en centros pertenecientes a los Servicios Provinciales del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón , a razón de 0,12 puntos por mes trabajado en las últimas cuatro campañas y 0,06 puntos en los años anteriores. La valoración máxima corresponde a un peón que haya trabajado por completo las últimas cuatro campañas más 24 meses en campañas anteriores.

Se entiende por Servicios relacionados con el puesto solicitado los siguientes:

Sanidad Forestal:

- Viveros
- Choperas
- Endemismos

Reservas de Caza

- Cotos Sociales de Caza

Cotos sociales de Caza

- Reservas de Caza

Viveros

- Sanidad Forestal
- Choperas
- Endemismos

Endemismos

- Sanidad Forestal

- Viveros
- Choperas

- Experiencia en otros centros de la Comunidad Autónoma de Aragón en el mismo puesto de trabajo al que se opta, (que no sean propiedad del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón), o del resto de la geografía Española, ya sean públicos o privados, a razón de 0,08 puntos por mes trabajado en las últimas cuatro campañas y 0,04 puntos en los años anteriores. La valoración máxima corresponde a un peón que haya trabajado por completo las últimas cuatro campañas más 24 meses en campañas anteriores.

- Experiencia en trabajos de cuadrillas terrestres o helitransportadas del Operativo de Incendios de la Comunidad Autónoma de Aragón o cuadrillas de tratamientos selvícolas, a razón de 0,04 puntos por mes trabajado en las últimas cuatro campañas y 0,02 puntos en los años anteriores. La valoración máxima corresponde a un peón que haya trabajado por completo las últimas cuatro campañas más 24 meses en campañas anteriores. Solamente se valorará dicha experiencia cuando se opte a puestos de viveros, sanidad forestal y endemismos.

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los títulos en materias relacionadas con el puesto de trabajo al que se aspira y la realización de cursos de formación se puntuarán con un máximo de 2 puntos.

Titulación y/o Formación complementaria y conocimientos en materia específica del trabajo objeto de esta selección a razón de 1 punto por el título de Ciclo Formativo Forestal, ya sea de grado medio o superior y un máximo de 1 punto por la formación complementaria en cursos.

- Con 1 puntos el título de Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior)

- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior en la rama Forestal.

- 0,25 puntos si ha superado la formación on line en PRL previa al envío de la solicitud.

- Con 0,25 puntos cada curso de formación relacionado con el puesto solicitado. Hasta un máximo de 1 que corresponde a cuatro cursos realizados. Como máximo se puntuarán dos cursos del mismo tipo, los más recientes

  - Curso básico o cualificado de aplicación de productos fitosanitarios. Puntuable en todos los puestos a los que se opta excepto reservas y cotos sociales de caza
  - Curso básico de prevención de riesgos laborales
  - Curso de Primeros Auxilios
  - Curso de Jardinería y Poda. Puntuable en todos los puestos a los que se opta excepto piscifactorías y reservas o cotos sociales de caza.
  - Curso de Viverista. Solamente puntuable cuando se opta al puesto en viveros y endemismos
  - Curso de Trabajador forestal. Solamente puntuable cuando se opta al puesto en Sanidad Forestal.
  - Curso plagas y enfermedades forestales. Solamente puntuable cuando se opta al puesto de Sanidad Forestal y Endemismos.
  - Titulo de Guarda de particular de Campo (especialidad Guarda de caza). Solamente puntuable cuando se opta a los puestos de reservas y cotos sociales de caza.
  - Curso sobre fauna o gestión cinegética. Solamente puntuable cuando se opta a los puestos de reservas y cotos sociales de caza.
  - Curso sobre acuicultura. Solamente puntuable cuando se opta a los puestos de piscifactoría.

OTROS MERITOS Y ENTREVISTA

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- **Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como peón especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: 1 puntos.** Solamente será puntuable en los casos a que se opte a puestos de choperas, viveros, sanidad forestal y endemismos. Podrá exigirse la realización de una prueba para acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.

CRITERIOS ESPECIFICOS DE VALORACIÓN DE CANDIDATURAS PARA TRATAMIENTOS SELVICOLAS

EXPERIENCIA EN TRABAJOS AFINES

Experiencia en tratamientos selvícolas en los últimos 10 años, no entendiéndose como trabajo afín la participación en la Campaña de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, valorándose de la siguiente manera:

- Experiencia en tratamientos selvícolas en los últimos 6 años a razón de 0,2 puntos por mes trabajado (2,4 puntos por año completo trabajado)
- Experiencia en tratamientos selvícolas a partir de 7 campañas anteriores a razón de 0,1 puntos por mes trabajado (1,2 puntos por año completo trabajado)

EXPERIENCIA EN PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

Experiencia trabajando en cuadrilla terrestre en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales en los últimos 10 años, valorándose de la siguiente manera:

- Últimas 6 campañas a razón de 0,1 puntos por mes trabajado (1,2 puntos por año completo trabajado)
- A partir de 7 campañas anteriores a razón de 0,05 puntos por mes trabajado (0,6 puntos por año completo trabajado).

TITULACION, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y CONOCIMIENTOS

Los conocimientos en materias relacionadas con el objeto del contrato y la realización de cursos de formación, se puntuará con un máximo de 4 puntos de forma general, a razón de:

- 1 punto a Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior)
- 0,5 puntos a Titulados Universitarios de grado Medio o Superior en la rama Forestal.
- 0,25 puntos si ha superado la formación on line en PRL previa al envío de la solicitud.
- Cursos de formación:
  - 0,25 puntos por cada curso relacionado con trabajos forestales a valorarse según los criterios de los Técnicos de Selección.
  - 0,25 puntos por curso de formación de motoserristas a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección
  - 0,25 puntos por curso de Prevención de Riesgos Laborales a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección
  - 0,25 puntos por curso de Primeros Auxilios a valorarse a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección
  - 0,25 puntos por curso de Trabajador Forestal a valorarse según criterio de los Técnicos de Selección

OTROS MÉRITOS Y ENTREVISTA

Los Técnicos de Selección valorarán de forma discrecional y a su juicio, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato.

- Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como peón especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales: 2 puntos. Podrá exigirse la realización de una prueba para acreditar el conocimiento y manejo de dichas herramientas.

ANEXO III: PRUEBAS OBLIGATORIAS CAMPAÑA 2018

Pruebas comunes para todos los puestos:

- *RECONOCIMIENTO MÉDICO PREVIO*

Pruebas para el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios:

- *PRUEBAS PSICOTÉCNICAS*
- *PRUEBAS ESPECÍFICAS DE APTITUD FÍSICA*

Tipo de Elemento	Candidatos	Prueba a realizar
Cuadrillas terrestres	Fijos discontinuos de cuadrillas terrestres, helitransportadas o autobombas	FIELD TEST
	Resto de candidatos	PACK TEST
	Aquellos candidatos que indiquen en la solicitud que manejan la motosierra y se comprometan a ser peón especialista	MANEJO DE MOTOSIERRA
Cuadrillas helitransportadas	Todos	PACK TEST Y COURSE NAVETTE n.8
	Aquellos candidatos que indiquen en la solicitud que manejan la motosierra y se comprometan a ser peón especialista	MANEJO DE MOTOSIERRA
Conductores de autobomba	Fijos discontinuos de cuadrillas terrestres, helitransportadas o autobombas	FIELD TEST
	Resto de trabajadores	PACK TEST

FIELD TEST: La prueba consiste en recorrer 3,2 Kilómetros en una superficie llana, con un peso de 11 Kilogramos portado en una mochila, en un tiempo inferior a 30 minutos.

PACK TEST: La prueba consiste en recorrer 4,8 Kilómetros en una superficie llana, con un peso de 20 Kilogramos (17 para las mujeres) portado en una mochila, en un tiempo inferior a 45 minutos.

COURSE NAVETTE: También llamado de Luc Leger. Es un test de resistencia cardiorrespiratoria cuyo objetivo es medir, de forma indirecta, la potencia aeróbica o consumo máximo de oxígeno (VO2max).

Consiste en recorrer la distancia de 20 metros ininterrumpidamente, al ritmo que marca una grabación con el registro del protocolo correspondiente. Se pondrá en marcha el magnetófono y al oír la señal de salida el ejecutante, tendrá que desplazarse hasta la línea contraria (20 metros) y pisarla esperando oír la siguiente señal. No están permitidos los giros.

Se ha de intentar seguir el ritmo del magnetófono que progresivamente irá aumentando el ritmo de carrera. Se repetirá constantemente este ciclo hasta que no pueda pisar la línea en el momento en que le señale el magnetófono. Cada periodo rítmico se denomina "palier" o "periodo" y tiene una duración de 1 minuto.

La prueba comienza a una velocidad de 8 km/h, y se ve incrementada en 0.5 km/h en cada periodo.

PRUEBA DE MOTOSIERRA: La prueba consistirá en establecer a criterio del técnico de SARGA el manejo eficiente de la motosierra.

ANEXO Nº IV: BOLSA DE HORAS DEL OPERATIVO DE PREVENCION Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

CONCEPTOS HORARIOS	COMPENSACION
HORAS COMP EXT	1,75
HORAS EXTRAS	1,75
NOCTURNIDAD	0,30
HORAS COMP EXT 0,70	0,70
HORAS DESCANSO 0,70	0,70
HORAS COMPLEMENTARIAS	1
PAFO	1
PAFEL	1
PAFET	1,75
HORAS POR ATENCION CONTINUADA (Lunes-Sabado)	0,75
HORAS POR ATENCION CONTINUADA (Domingos-Festivos)	1
HORA DE LA COMIDA EN JOR. PARTIDA/HELIT/PFV	1

La bolsa de horas se consumirá con el ratio expresado en la tabla, conforme se devenguen los siguientes complementos horarios:

1) **Horas complementarias (1:1)** Serán aquellas devengadas conforme al art. 16.6 de este convenio.
2) **Horas complementarias extraordinarias (1:1,75)** Serán aquellas preavisadas con menos de 2 días de antelación.
3) **Horas extraordinarias (1:1,75)** Serán las que se realicen por encima de la jornada anual de trabajo como ajuste de bolsa de horas.
4) **Horas nocturnas (1:0,30)** Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra trabajada de 22:00 a 6:00h.
5) **Horas complementarias extraordinarias (1:0,70)** Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra compensada al personal a tiempo parcial con una hora de descanso el día siguiente de su realización.
6) **Horas de descanso (1:0,70)** Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra compensada al personal a tiempo completo con una hora de descanso el día siguiente de su realización.
7) **Horas PAFO (1:1)** Serán las devengadas por cada hora de formación obligatoria realizada fuera del horario de trabajo.
8) **Horas PAFEL (1:1)** Serán las devengadas por cada hora que se hubiese trabajado en día festivo si no hubiese coincidido con su día de libranza.
9) **Horas PAFET (1:1,75)** Serán las devengadas durante la jornada ordinaria realizada en día festivo sin descanso compensatorio.
10) **Horas por Atención Continuada:** Se devengarán 0,75 horas adicionales por cada día realmente trabajado, en compensación por la disponibilidad del trabajador para acudir a requerimiento de la empresa en su día de trabajo, fuera del horario ordinario, de lunes a sábado no festivos.

11) **Horas por Atención Continuada:** Se devengará 1 hora adicional por cada día realmente trabajado, en compensación por la disponibilidad del trabajador para acudir a requerimiento de la empresa en su día de trabajo, fuera del horario ordinario, cuando sea domingo o festivo.
12) **Horas por disponibilidad en el tiempo de comida:** En los Puestos Fijos de Vigilancia, se devengará 1 hora adicional al considerarse como retribuida la hora de descanso para la comida. Desaparece en estos casos el derecho al pago de dieta.

En caso de que se compruebe la excesiva acumulación de horas se estará a lo dispuesto en el artículo 21.5

ANEXO Nº V: PLUSES Y COMPLEMENTOS

1. **Pluses de Especial Dedicación.**

1.1. **Con carácter general se atribuye a:** Trabajadores que a instancia de la empresa, aceptan libremente su plena disponibilidad al puesto de trabajo, entendida ésta como consciente sometimiento a las exigencias propias del mismo y asumiendo el deber de cumplir una jornada superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera. El plus de Especial Dedicación no es consolidable y procede su abono durante el tiempo de prestación laboral efectiva ya que se trata de un incentivo económico para el cumplimiento de determinados objetivos, no constituyendo parte del salario pactado calificándose de complemento de cantidad o calidad en el trabajo, que remunera un superior esfuerzo y dedicación.

2. **Plus de conductor MER.**

1.1. **Corresponde a**: Los conductores MER dedicados a la recogida y transporte de subproductos animales no destinados al consumo humano

1.2. **Importe:** 200 € brutos/mes por 12 mensualidades

Retribuye las siguientes peculiaridades del servicio:

- Alargamiento puntual de la jornada diaria por incidencias (averías, pinchazos, atascos, climatología, ...). En estos casos, si la finalización de la jornada laboral se produce más tarde de las 14:15 estará justificado el pago de los gastos de comida por parte de la Empresa (con los límites marcados en el procedimiento de gastos).
- Manejo de grúa.
- Manejo de equipamientos informáticos (tablet, impresora, software específico del servicio de recogida incluyendo navegación y ordenación de rutas).
- Condiciones del servicio (conducción, carga, transporte SANDACH, etc.).
- Trabajos de descarga y consolidación en trailer para transporte intercentros y viajes a talleres, en turno de tarde.
- Localización (con los límites establecidos en su regulación específica)
- Inclusión de festivos locales y autonómicos en el cuadrante de trabajo (que se trabajan obligatoriamente y se compensan con el coeficiente marcado en Convenio de 1:1,75).

3. **Plus de turno de tarde en MER.**

3.1. **Corresponde a**: Los conductores MER dedicados a la recogida y transporte de subproductos animales no destinados al consumo humano que trabajen algunas tardes de forma esporádica por necesidades del servicio. En el caso en que sea necesario que puntualmente uno o varios conductores trabajen en turno de tarde para realizar tareas de recogida regular de subproductos de origen animal en explotaciones ganaderas, se les compensará con 10 € brutos por cada jornada trabajada en dicho turno. Esta situación no podrá prolongarse durante más de 4 semanas. La organización del turno se realizará primero con voluntarios, y en caso de no existir en número suficiente, según cuadrante elaborado al efecto

3.2. **Importe**: 10 € brutos/tarde efectivamente trabajada.

4. **Horas extras con Nocturnidad MER PTR.**

4.1. **Corresponde a:** Trabajadores que realizan descargas especiales a partir de las 22 h. hasta las 6h.

4.2. **Importe:** Doble de la hora normal sin incluir plus de conductor MER

5. **Complemento de localización veterinarios**

5.1. **Corresponde a:** Los veterinarios del servicio de sanidad animal que deben estar localizables para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario habitual.

5.2. **Modalidades:** a) Diarias, que son las realizadas de lunes a viernes y cuya remuneración será de 28,83 €/día; y b) Festivas, que son las realizadas en sábado, domingo y festivos, y cuya remuneración es de 57,67€/día, en ambos casos independientemente de que se llegue a actuar o no.

6. **Horas extras veterinarios**

6.1. **Corresponde a:** Los veterinarios que cobran el plus anterior, si tienen que intervenir efectivamente.

6.2. **Modalidades:** Diurna entre 6 y 22 horas, cada hora de actuación se incrementará a razón del 1:1,75 sobre el valor de la hora ordinaria y del 1:2 sobre el valor de la hora ordinaria para las nocturnas. Para justificar estas horas se realiza un parte junto con el acta reglamentaria en la que aparece la fecha de inicio, la hora de salida y la hora de finalización de su jornada/actuación.

7. **Plus de Jefe de Cuadrilla**
7.1. **Corresponde a:** La persona que ejerce las funciones de Jefe de Cuadrilla
7.2. **Importe:** 9,09€/dia

8. **Plus de Motosierra**
8.1. **Corresponde a:** Operarios especialistas y Jefes de Cuadrilla en los días en que se utilice la motosierra durante toda la jornada de trabajo
8.2. **Importe:** 5,54€/día

9. **Plus de Asistencia a Incendios.**
9.1. **Corresponde a:** Personal del operativo de prevención y Extinción de Incendios por su intervención en un incendio o por la utilización del helicóptero.
9.2. **Importe:** 3,07€/dia

10. **Plus de Doble Función.**
10.1. **Corresponde a:** Personal del operativo de prevención y Extinción de Incendios por la función de conducción del vehículo de SARGA no siendo Jefe de Cuadrilla.
10.2. **Importe:** 4,14€/dia

11. **Plus de Trabajo en Festivo.**
11.1. **Corresponde a:** Personal no sujeto a bolsa de horas que trabaje determinadas horas durante un día festivo según calendario local, autonómico o nacional (Monitores Alfranca, etc). Es incompatible con la compensación 1:1,75 de bolsa de horas.
11.2. **Importe:** 43,79€/dia

12. **Plus de Trabajo en Domingo.**
12.1. **Corresponde a:** Personal del operativo por trabajar en domingos. Es incompatible con la compensación de bolsa de horas.
12.2. **Importe:** 43,79€/dia

13. **Plus de Nocturnidad Ordesa.**
13.1. **Corresponde a:** Personal del Parque Nacional de Ordesa cuando realiza trabajos de 22 a 6h
13.2. **Importe:** 1,73€/hora.

14. **Plus de localización.**
14.1. **Corresponde a:** Trabajadores a quienes en el cuadrante se les establece la obligación de estar localizables en sus días de libranza
14.2. **Importe:** 15,15€/dia para los operarios medioambientales y 25,25€ para capataces y personal de Emergencias 112.

15. **Plus de localización para accidentes y emergencias MER.**
15.1. **Corresponde a:** Trabajadores de administración y técnicos del PTR cuando se les establece la obligación de estar disponibles telefónicamente fuera de los horarios de centralita MER
15.2. **Importe:** 180€/semana.

16. **Plus de Guardias y "plantón" para accidentes y emergencias MER.**
16.1. **Corresponde a:** Conductores que deben estar disponibles en sabados, domingos y festivos en los términos establecidos en este convenio.
16.2. **Importe:** 45 €/dia.

17. **Dieta.**

17.1. **Corresponde a:** Trabajadores que no puedan regresar a comer a su domicilio por tener encomendados trabajos en lugar distinto al habitual. En el Operativo Forestal y de Incendios se devengará cuando la jornada sea completa y tenga inicio antes de las 14:00h. y es incompatible con la consideración de Horas por disponibilidad en el tiempo de comida compensadas en bolsa de horas.

17.2. **Importe:** 9€/día en el Operativo Forestal y de Incendios (sin presentación de ticket) y 12€/día en el resto (con presentación de ticket).

18. **Plus Especial Dedicación Bailin.**

18.1. **Corresponde a:** Trabajadores del Centro de Trabajo de Bailin, en función del grado de responsabilidad y especial dedicación que presenta el entorno.

18.2. **Importe:** 552€/mes para los Responsables técnicos y de Instalaciones; 335€ /mes para los Técnicos de oficina e Instalaciones y 131€/mes para los operarios, por tiempo efectivamente trabajado.

19. **Plus de Localización Bailin.**

19.1. **Corresponde a:** Trabajadores del Centro de Trabajo de Bailin, que según cuadrante deban estar localizables para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario habitual.

19.2. **Importe:** 25€/día.

20. **Plus de Especial Dedicación 112.**

20.1. **Corresponde a:** Técnicos del Centro de Emergencias 112, que deban estar disponibles para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario habitual durante la totalidad de los días de trabajo efectivo.

20.2. **Importe:** 335€/mes.

21. **Plus de Localización 112.**

21.1. **Corresponde a:** Trabajadores del Centro de Emergencias 112, que según cuadrante deban estar localizables para avisos para actuaciones de emergencia fuera de sus días de jornada habitual.

21.2. **Importe:** 25€/día.

22. **Complemento de Puesto de Trabajo Coordinadores de Medios Aéreos, y Grupo de Apoyo.**

22.1. **Corresponde a:** Técnicos de dichos centros vinculados con Emergencias, en función del grado de responsabilidad y especial dedicación que presenta el puesto de trabajo.

22.2. **Importe:** 221€/mes.

23. **Plus de Especial Dedicación Técnicos y Encargados Operativo Forestal.**

23.1. **Corresponde a:** Jefes de Área Técnicos y Encargados de dichos centros vinculados con Emergencias, que deban estar disponibles para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario habitual durante la totalidad de los días de trabajo efectivo.

23.2. **Importe:** 552€/mes de mayo a septiembre.

24. **Plus de Especial Dedicación Capataces.**

24.1. **Corresponde a:** Capataces de dichos centros vinculados con Emergencias, que deban estar disponibles para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario habitual durante la totalidad de los días de trabajo efectivo.

24.2. **Importe:** 335€/mes de mayo a septiembre.

oOo