

## HABEMUS PACTUM IN SARGA

**Hoy la dirección de la empresa SARGA, junto a los sindicatos CGT, CCOO, CSIF, UGT y SOA, han suscrito un preacuerdo para el II Convenio Colectivo de SARGA.**

En 2023, se formó la mesa negociadora del II Convenio de SARGA. Durante 2024, la negociación ha estado marcada por la amenaza de despido para casi 500 personas del operativo de incendios, una situación que se mantuvo sobre la mesa hasta hace un mes.

A pesar del esfuerzo de todos los sindicatos del Comité Intercentros (CIS) por llevar una postura conjunta en los puntos principales de la negociación, la empresa se ha dedicado durante la mayor parte del tiempo a tomar notas y no fue hasta pasados 9 meses, en septiembre, cuando nos presentó sus contrapropuestas a nuestras demandas

OSTA ha permanecido en la mesa de negociación, a pesar del cansancio y las ganas de abandonarla, tal y como se iban produciendo los acontecimientos y más cuando las secciones sindicales firmantes, iban asumiendo poco a poco las posturas de la empresa, y es que, cuando hechas la mirada atrás, el actual Comité Intercentros se ha lanzado a la calle por cosas muy similares.

Para superar el estancamiento, se seleccionaron algunos temas clave de cada uno de los cuatro bloques de la negociación (Operativo, ENP, MER y Oficinas), con la esperanza de facilitar la negociación de los artículos restantes. No obstante, la empresa expresó su intención de

limitarse a la redacción del resto del convenio sin permitir más discusión.

En la reunión del 7 de noviembre de 2024, la empresa dejó claro que, fuera de este preacuerdo sobre ciertos puntos, no se negociarían temas que impliquen un coste adicional o cambios significativos, aclaración que fue verbalizada y reiterada en varias ocasiones por el Gerente de SARGA, y que ha sido recogida en el art. 4 del preacuerdo.

Hoy, 13 de noviembre, habemus pactum, las secciones sindicales CGT, CCOO, CSIF, UGT y SOA, han firmado el preacuerdo presentado por la empresa. No podemos aceptar, que el preacuerdo que han firmado se presente como “mejoras”, cuestiones como las escasas, por no decir nulas mejoras que se recogen para colectivos como el MER y oficinas. Tampoco es satisfactorio que el colectivo ENP, que trabaja una media de 9-10 meses, vea solo una subida de 35 euros netos al mes y el plus de albañilería como respuesta a sus demandas. Tampoco es satisfactorio que los PFV, ni tan siquiera se reflejen en este preacuerdo.

Nos preocupa, que se consideren como “mejoras”, los acuerdos alcanzados en el SAMA en años recientes, que por cierto, ya son de aplicación.

Por si esto fuera poco ya se ha adelantado y puesto encima de la mesa que, “para las semanas del redactado del convenio” se quieren modificar algunas cuestiones de estos acuerdos en SAMA, como incluir una localización el primer día de libranza, que en definitiva, es la eliminación del turno 5/3 o retroceder de forma importante en un tema como los cambios de turnos que quieren limitar considerablemente

Se pretende además que sigamos prorrogando el cheque en blanco que los firmantes del I Convenio de SARGA, regalaron a la empresa, y evitando que se negocie y acuerde con la representación de los trabajadores los manuales de funciones de cada puesto, ni las valoraciones de los puestos de trabajo, y que gracias a este cheque en blanco ha supuesto que más de cien personas hayan tenido que ir desde el 2018 a juicio, para reclamar aspectos relacionados con las valoraciones de sus puestos. Y no lo olvidemos, este cheque, ha

provocado situaciones de desigualdad, como la de los conductores MER, que sufren una escala salarial, donde unos ganan 3.600€ menos que otros.

No podemos olvidar que este preacuerdo le da a la empresa, un nuevo regalo, la libertad para que esta modifique los criterios de selección del Operativo y ENP, eliminando la necesidad de que estos deban ser acordados, como marca el actual convenio, dejando vía libre para que a futuro sea la empresa la que pueda establecer unilateralmente lo que la empresa considere oportuno.

No menos asombroso nos parece la negativa a introducir contenido en el artículo del convenio de bombero forestal una vez aprobada la ley “estatuto básico de bombero forestal”. Queremos recordar que toda ley requiere del desarrollo de reglamentos y que toda ley deja ciertos artículos abiertos a que se terminen de definir en las mesas de negociación colectiva.

Desde la Sección Sindical de OSTA, lo tenemos claro, seguiremos defendiendo que el nuevo convenio traiga mejoras de verdad para toda la plantilla y que no firmaremos nada que no sea ratificado por la mayoría de la totalidad de la plantilla de SARGA.

Para ir finalizando y no menos importante, adjuntamos el preacuerdo alcanzado, así como nuestro voto particular en contra de este preacuerdo, y os animamos a revisar ambos documentos detenidamente, ya que contienen información clave para entender el contexto y el contenido de esta negociación.

Por último, los y las representantes de la Sección Sindical de OSTA en SARGA, os animamos para que ante cualquier cuestión y/o duda, os pongáis en contacto con nosotros y nosotras.

**SALUD Y SUERTE PARA TODOS Y TODAS.**

En Aragón a 13 de noviembre de 2024



ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

Pablo Remacha, 9. 50008 Zaragoza. Telf.: 976 595 885  
Ricardo del Arco, 3 20003 Huesca. Telf.: 974 388 166

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS | [www.osta.es](http://www.osta.es)

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

SECCIÓN SINDICAL DE OSTA EN SARGA | [sarga@osta.es](mailto:sarga@osta.es)

### A LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE SARGA:

En la reunión celebrada el 13 de noviembre de 2024, la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de SARGA ha propuesto la firma de un documento titulado "Preacuerdos Alcanzados en la Negociación del II Convenio Colectivo de SARGA." Sin embargo, desde OSTA, como organización sindical integrante de esta comisión, hemos decidido NO AVALAR este documento con nuestra firma.

A continuación, exponemos los motivos de esta decisión, y solicitamos que este escrito se adjunte al acta de la reunión como constancia formal de nuestra postura:

En primer lugar, OSTA considera que las mejoras propuestas en este "Preacuerdo" son insuficientes y están muy alejadas de las reivindicaciones y propuestas que nuestra Sección Sindical ha defendido a lo largo de estos diez meses de reuniones. Durante este tiempo, aunque se han intercambiado posturas, ha habido escasa negociación, siendo la empresa quien ha marcado los tiempos y las condiciones, lo cual se refleja claramente en el documento "Preacuerdos Alcanzados en la Negociación del II Convenio Colectivo de SARGA", en adelante preacuerdo.

El preacuerdo deja sin abordar varias materias y artículos del actual convenio, que consideramos fundamentales su negociación para este II Convenio Colectivo.

Quisiéramos enfatizar especialmente en el contenido del artículo de este acuerdo, y que establece: *"Los acuerdos aquí plasmados son la base fundamental para la negociación del II Convenio Colectivo, entendiéndose que constituyen aspectos esenciales para alcanzar la firma del mismo. Esto no impide la modificación o inclusión de nuevos artículos que puedan ser objeto de acuerdo en la redacción del documento final, siempre y cuando estos no constituyan un cambio significativo."* Este artículo indica, a nuestro entender, de forma clara y manifiesta, que los firmantes de este preacuerdo dan hoy por finalizada la negociación del II Convenio Colectivo, por lo que creemos importante dejar constancia de esto para evitar malentendidos en el futuro.

No podemos firmar un preacuerdo que consideramos insuficiente y que, además, creemos que no será sometido a referéndum, dado que ni siquiera sus propios firmantes están en plena conformidad. En nuestra opinión, las mejoras aquí reflejadas representan todo lo que el II Convenio Colectivo ofrecerá, sin expectativas de cambios significativos, e incluso con posibilidad de retrocesos a través del redactado.

Como hemos dicho, para OSTA, la cláusula o artículo transcrito limita de forma clara e inaceptable la capacidad de seguir negociando aquellos temas que, como hemos manifestado repetidamente, quedan excluidos de este preacuerdo y que consideramos esenciales para las trabajadoras y trabajadores de SARGA.

Asimismo, entendemos que la firma de este preacuerdo, aunque es una clara manifestación de intenciones entre las partes que lo suscriban, no garantiza la firma del II Convenio Colectivo de SARGA, pero sí que la condiciona de forma considerable.

Las actas de las reuniones previas evidencian que la empresa pretende limitar los futuros acuerdos a aquellos que no impliquen mayor coste o cambios significativos y ha expresado en numerosas ocasiones que no se podrán negociar cuestiones organizativas, dado que estas competencias recaen exclusivamente en la empresa.

En conclusión, consideramos que este preacuerdo es insuficiente y limita la posibilidad de alcanzar un convenio colectivo que responda a las demandas de la plantilla en su conjunto y en especial de las secciones sindicales, donde sus reivindicaciones se han visto aminoradas paulatinamente, hasta llegar al preacuerdo de hoy.

Desde la Sección Sindical de OSTA, reiteramos nuestra plena disposición a continuar negociando en busca de un convenio colectivo digno que realmente suponga una mejora significativa respecto al convenio actual. Estamos comprometidos en trabajar para alcanzar un acuerdo que responda a las necesidades y reivindicaciones de la plantilla en su conjunto, y en ese sentido, instamos a la empresa a mantener abiertas las vías de diálogo y negociación.

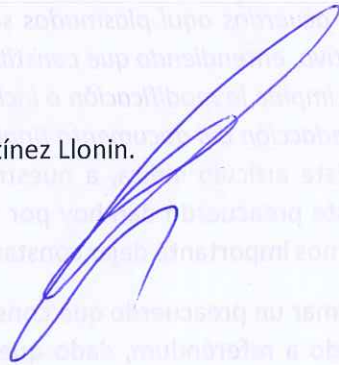
Para que nadie lo olvide o lo obvie: nuestra posición seguirá siendo firme en la defensa y el avance de las condiciones laborales de los compañeros y compañeras que conformamos la totalidad de la plantilla de SARGA.

Por último, queremos agradecer vuestra atención y solicitamos que este posicionamiento quede reflejado en el acta de la reunión como testimonio de nuestra postura.

Zaragoza, a 13 de noviembre de 2024

En representación de la Sección Sindical de OSTA en SARGA

Fdo.: Carlos Martínez Llonin.



## **PREACUERDOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE SARGA**

### **REUNIDOS:**

De una parte, los representantes de la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental S.L.U. (SARGA) y, de otra, los miembros del Comité de Empresa Intercentros de SARGA en representación de los trabajadores de la misma, constituidos en la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de SARGA, con fecha 25 de enero de 2024,

### **MANIFIESTAN:**

Su voluntad de reflejar en el presente documento los acuerdos alcanzados durante el proceso de negociación llevado a cabo, reconociéndose ambas partes con la debida representatividad y legitimación para la firma de los mismos.

**PRIMERO:** Los acuerdos consignados en este documento se derivan del proceso de negociación libre entre las partes, con la constitución formal de la mesa negociadora del II Convenio Colectivo. Ambos sujetos negociadores se reconocen mutuamente como partes con plena capacidad representativa y legitimación para adoptar acuerdos en este ámbito.

**SEGUNDO:** Este documento recoge los acuerdos preliminares en el marco de la negociación del II Convenio Colectivo de SARGA, alcanzados entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos acuerdos se aplicarán y tendrán efecto en los términos que finalmente se establezcan en el texto del II Convenio Colectivo, quedando su validez supeditada a la firma de dicho convenio y su entrada en vigor conforme a la duración y términos que en él se estipulen.

La firma de dicho convenio y su entrada en vigor conforme a la duración y términos que en él se estipulen, será ratificada por la plantilla de SARGA en un referéndum, promovido por la RLT, con anterioridad a dicha firma.

Se exceptúa en todo caso el punto 5.1 de este documento cuya validez no estará supeditada a la firma de este preacuerdo y convenio.

**TERCERO:** El marco normativo para el desarrollo de los acuerdos aquí reflejados será el I Convenio Colectivo de SARGA, con los acuerdos del SAMA y comisiones paritarias alcanzados hasta la fecha de

firma del II convenio colectivo de SARGA. el cual servirá como base sobre la que se desarrollará el articulado del II Convenio Colectivo.

**CUARTO:** Los acuerdos aquí plasmados son la base fundamental para la negociación del II Convenio Colectivo, entendiendo que constituyen aspectos esenciales para alcanzar la firma del mismo.

Esto no impide la modificación o inclusión de nuevos artículos que puedan ser objeto de acuerdo en la redacción del documento final, siempre y cuando estos no constituyan un cambio significativo.

#### **QUINTO. - VIGENCIA.**

Las partes firmantes reconocen la vigencia del presente documento desde el momento de su firma por parte de la representación de la empresa y de la mayoría de la representación de la parte social, mientras la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de SARGA se encuentre constituida, considerándolo superado con la firma del II Convenio Colectivo al que precede.

Igualmente, ante la consideración de que los acuerdos recogidos en este documento tienen un carácter sustancial en la firma del nuevo convenio, se considera que lo aquí establecido decaerá por parte de la Empresa en el caso de no llegar a la redacción del II Convenio Colectivo de SARGA antes del 29 de noviembre de 2024.

En el caso que cualquiera de las partes decidiera no continuar con la negociación del II Convenio Colectivo de SARGA, el presente documento dejaría de tener validez, no considerándose lo aquí establecido como base o acuerdo para negociaciones posteriores, ni de aplicación de ninguno de los puntos aquí establecidos.

#### **SEXTO. - ACUERDOS ALCANZADOS II CONVENIO COLECTIVO DE SARGA.**

##### **1. ACUERDOS DE APLICACIÓN GENERAL A TODA LA PLANTILLA.**

###### 1.1. Plazo de vigencia.

Se considerará como plazo de vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre de 2028.

###### 1.2. Plan de Carrera.

Se acuerda implementar un plan de carrera que afecte a toda la plantilla de SARGA, en los términos recogidos en el **Anexo I** al presente documento.

1.3. El plan acción social del I Convenio Colectivo de SARGA.

Se revisará económicamente el importe establecido en el artículo 35, con una actualización de la parte mínima establecida en el artículo 35.1 con respecto a la subida porcentual salarial tenida por la plantilla de SARGA desde la firma del I Convenio, que en estos momentos es de un 18,45%.

A la fecha de finalización del II Convenio de SARGA, dicho importe será actualizado en base a las subidas salariales que hayan sido de aplicación a la plantilla: Dicha actualización no será de aplicación en anualidades posteriores mientras no se firme un nuevo convenio.

Se eliminaría la última frase del punto 35.1, respecto de la acumulación de las cuantías no gastadas.

1.4. Jornada laboral.

La jornada laboral se establece en cómputo anual y será de mil seiscientos noventa y cuatro (1694) horas para toda la plantilla.

1.5. Categoría profesional.

Las categorías profesionales y remuneraciones quedarán establecidas del siguiente modo:

NIVEL	GRUPO	GOBIERNO DE ARAGÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE BRUTO ANUAL (€)	RETRIBUCIÓN COMPLET CONVENIO BRUTO ANUAL (€)	TOTAL SALARIO BRUTO ANUAL (€)
1	A1	30A	Responsable de Departamento	17.560,40	33.157,96	50.718,36
1	A1	26A	Jefe/a de Área	17.560,40	24.759,62	42.320,02
1	A1	24A	Técnico/a 1A	17.560,40	21.570,29	39.130,69
1	A1	22A	Técnico/a 1B	17.560,40	19.145,85	36.706,25
2	A2	18A	Técnico/a 2C	15.441,72	14.310,36	29.752,07
2	A2	18A	Técnico/a 2D	15.441,72	14.310,36	29.752,07
3	C1	22A	Encargado/a	11.826,66	17.517,40	29.344,05
4	C1	18A	Capataz	11.826,66	13.366,10	25.192,76
4	C1	18A	Oficial Administrativo/a	11.826,66	13.366,10	25.192,76
4	C1	18A	Oficial Emisorista	11.826,66	13.366,10	25.192,76
5	C1	16A	Administrativo/a / Emisorista	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Monitor/a Técnico/a	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Ayudante Técnico	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Conductor/a Autobomba / MER	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Oficial 1ª Oficios Varios	11.826,66	12.206,93	24.033,59



5	C2	18A	Jefe/a de Brigada /Cuadrilla	10.024,62	12.828,25	22.852,88
6	C2	14A	Auxiliar Administrativo/a – Auxiliar Técnico/a	10.024,62	10.875,79	20.900,41
6	C2	14A	Oficial 2ª Oficios Varios	10.024,62	10.875,79	20.900,41
6	C2	14A	Monitor/a	10.024,62	10.875,79	20.900,41
7	A.P.	14A	Operario/a especialista	9.187,18	10.546,51	19.733,70
7	A.P.	13A	Operario/a	9.187,18	9.960,08	19.147,26
7	A.P.	13A	Vigilante	9.187,18	9.960,08	19.147,26

Al disponer actualmente de una Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, se establece que, si como consecuencia de la aplicación de este régimen retributivo, atendiendo a la titulación exigida para cada uno de los grupos de clasificación profesional (art 9.1 Ley 1/2017 de 8 de febrero) se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones del 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.

Las revisiones y actualizaciones de la RPT serán negociadas con la RLT, si bien no se considera por ambas partes que sea acordada.

El concepto Complemento Ajuste Individual de Retribución (CAIR) que tienen reconocido las personas trabajadoras cuyo salario es superior al del importe homologado de su categoría profesional, se compensará con posibles promociones o ascensos futuros a categorías superiores o en el caso de incrementos o cambios de grupo profesional derivados de este o futuros convenios.

#### 1.6. Permisos médicos.

Para acompañamiento al médico del padre/madre hasta 16 horas al año, de cómputo total de horas de permiso.

Para todos los permisos médicos que requieran de un desplazamiento por el tiempo indispensable, dentro de la comunidad autónoma. En el resto de casos, se pacta una duración máxima de 1,5 horas por desplazamiento, salvo casos excepcionales que se tratarán como tal.

#### 1.7. Excedencia por trabajo en el sector público.

La persona trabajadora con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa mantendrá la posibilidad de solicitar una excedencia en los términos recogidos en el artículo 26.9. del I Convenio Colectivo de SARGA, con las siguientes consideraciones adicionales:

- La persona trabajadora deberá justificar anualmente, desde la fecha de solicitud, que se mantiene el hecho que motivó la concesión de la excedencia. Adicionalmente, en caso que se modifique el hecho causante, deberá igualmente justificar dicho cambio.
- Si la persona trabajadora, a excepción del personal fijo discontinuo, adquiriese la condición de funcionario público o indefinido, quedará extinguido el derecho de reingreso seis (6) meses después de adquirir dicha condición.
- Igualmente, en el caso que la persona trabajadora superase los tres (3) años y tres (3) meses de excedencia continuada en un mismo contrato de interinidad se considerará extinguido el derecho de reingreso.
- Esta excedencia, a excepción del personal fijo discontinuo, estará acotada a un máximo de 5 años de disfrute, considerados estos de manera acumulativa en los diferentes periodos de solicitud considerados.

#### 1.8. Procesos de selección para operativo forestal y de ENP.

La Convocatoria de procesos de selección internos para la realización de traslados del personal fijo/fijo discontinuo del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, Espacios Naturales Protegidos y Monitores/as de Centros de Interpretación de la Red Natural de Aragón se regirá por un concurso de traslados con un procedimiento determinado.

Se acuerda la redacción de dicho procedimiento en el plazo máximo de 12 meses tras la firma del Convenio.

Los criterios de selección serán revisados anualmente por la empresa y la representación legal de los trabajadores. En tanto no se modifique los criterios de selección serán de aplicación los últimos criterios establecidos. Dentro de dichos criterios, la puntuación por experiencia será el 50% de la puntuación total, primando la experiencia en el dispositivo de prevención de incendios y ENP del operativo de Aragón.

En el caso del personal del operativo forestal y ENP, para cada nueva campaña, la empresa podrá acordar con la RLT que las personas que se encuentren realizando una sustitución y lo soliciten, puedan causar baja voluntaria de dicha sustitución al finalizar la campaña en curso. Para estas personas habrá finalizado la causa de dicho contrato o anexo al finalizar la campaña, por lo que se les podrá ofertar cualquier otra plaza, ya sea vacante o por sustitución, en la siguiente campaña.

#### 1.9. Ineptitud laboral sobrevenida.

La persona trabajadora indefinida o fija discontinua no podrá prestar servicios en la categoría o grupo profesional cuyas pruebas obligatorias no haya superado, al constituir el umbral mínimo de seguridad de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

En estas circunstancias, la empresa procederá de la siguiente manera:

1. Adaptación del puesto de trabajo. Cuando la persona trabajadora pueda realizar otros trabajos, la empresa adoptará las medidas necesarias para su adaptación si organizativamente resulta posible dado su perfil profesional, la configuración y la tipología del puesto.
2. Comisión de Recolocación. Cuando no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, el Comité Intercentros junto con la empresa se constituirán en Comisión de Recolocación para posibilitar, en la medida que las condiciones lo permitan, la ocupación efectiva a estas personas. Si la recolocación se realiza a un puesto de distinta categoría profesional, a la persona recolocada se le asignará la correspondiente categoría y salario, en tanto en cuanto dicha recolocación perdure. Para dicho fin, la empresa trabajará en la creación de un catálogo de segunda actividad.
3. Despido por ineptitud sobrevenida: en caso de no ser posible la aplicación de los dos puntos anteriores, la empresa procederá, previo informe médico del servicio de vigilancia de la salud que certifique la no aptitud, al despido con una indemnización de veinticinco (25) días por año de trabajo efectivo con el límite de doce (12) mensualidades. Sin embargo, la persona trabajadora en este punto podrá optar por pasar a situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto y plaza, por un máximo de 24 meses. Esta excedencia no conllevará cómputo de antigüedad a ningún efecto.

En caso de no disponer del informe médico de no aptitud, la persona trabajadora quedará en situación de excedencia forzosa, en los términos establecidos en el I Convenio de SARGA, por un periodo máximo de 24 meses.

La persona trabajadora en situación de excedencia, mantendrá el derecho correspondiente a ser llamada en la siguiente campaña para realizar la correspondiente prueba de aptitud.

#### 1.10. Plus albañilería.

Se incluirá un plus de albañilería para Operarios/as especialistas y Jefes/as de Brigada/Cuadrilla que realice las labores de albañilería. Este plus será incompatible con el cobro simultáneo del plus de maquinaria ligera forestal.

Dicho plus se retribuirá en la cantidad de 6,44 euros/día.

## **2. ACUERDOS DE APLICACIÓN A LA PLANTILLA DE OFICINAS.**

### 2.1. Horario y flexibilidad en oficinas.

El personal de oficinas de SARGA no sujeto a requerimientos especiales se regirá por un calendario que se publicará anualmente, con cuatro días de jornada continua y un día de jornada partida con tarde de trabajo.

Esta propuesta en 2025 generara 3 días libres de exceso de jornada, variando para los años sucesivos según calendario generando en todo caso días libres por exceso de jornada.

El calendario semanal personal no se verá alterado por vacaciones o festivos, siendo obligatorio realizar la jornada partida si resulta día laborable. En estas semanas solo se podrá cambiar el día de

jornada partida por día de jornada continua si se trata de un cambio de día laborable por día laborable.

## 2.2. Teletrabajo.

Se acuerda que los gastos serán a cargo de la persona trabajadora que tiene autorizado el teletrabajo, que se le compensará mediante la acreditación en nómina, con carácter mensual de 4,5 € mientras dure la autorización a teletrabajar.

Con el fin de mantener las actuales condiciones de teletrabajo, se incrementarán los días de teletrabajo trimestral en un día adicional, con un total de cuatro.

Se amplía el teletrabajo al personal de SARGA que desempeña labores en dependencias del Gobierno de Aragón, siempre y cuando no exista algún tipo de limitación que impida el desempeño adecuado de sus funciones en dicha modalidad, tales como por el uso de las herramientas de trabajo que sean necesario emplear, por las necesidades del servicio (por ejemplo en caso que se preste mediante cuadrantes o atención al público) o porque así sea requerido por parte del Gobierno de Aragón de manera expresa.

## 2.3. Trabajo de campo del personal de oficinas.

En el caso de que la prestación del servicio requiera de una jornada completa, se computará el tiempo imprescindible para la comida, como mínimo 30 minutos, que no tendrán consideración de tiempo de trabajo.

## **3. ACUERDOS DE APLICACIÓN A LOS CONDUCTORES DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE SUBPRODUCTOS DE ORIGEN ANIMAL.**

### 3.1. Redacción conjunta del articulado aplicable a este colectivo.

En el acta del CIS, de fecha 11 de abril de 2024, se procedió a la redacción conjunta de una serie de artículos que se engloban a continuación como reflejo de lo ya establecido y que afectan a los siguientes artículos del actual convenio, modificados como sigue:

- Art. 22.2. La jornada diaria ordinaria será continua y su duración mínima será de 7 horas y 45 minutos y nunca superior a 9 horas.

Todo el exceso de jornada resultante de dividir la jornada anual pactada en el Convenio entre 222 días laborables se devolverá en días de libranza. Esta libranza se disfrutará por semanas completas unidas al fin de semana previo y posterior al que no se trabaje. Se procederá igual con aquellos días que no alcancen para completar una semana, que se unirán a un fin de semana en que no se trabaje. La jornada diaria se fijará para todo el año en el calendario anual y será la misma para todo el personal de conducción del MER.

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, para todos los centros, se establece la hora de entrada, entre las 6.00 y las 6.30, en función de las necesidades de los centros y de las preferencias de conciliación del personal.

En PTR Zaragoza se establecen los horarios de entrada de 5.30, 5.45, 6.00, 6.15, 6.30, 6.45 (grupos de 4 personas) siempre que la prestación del servicio quede garantizada.

Los turnos permanecerán estables en el tiempo, respetándose los turnos establecidos y permitiendo los cambios por acuerdo entre los trabajadores.

- 22.7. El personal de conducción de guardia o plantón acudirá por sus medios a los centros de trabajo. El tiempo de desplazamiento al centro no contará como tiempo de asistencia al siniestro. Si la realización de la salida como consecuencia de un plantonaje coincide con los horarios de comida/cena, se abonará dicho gasto acorde a lo indicado en el Procedimiento de Gastos en vigor, acomodándose este horario a la prestación del servicio.
- 22.10.1. y 22.10.2. El alargamiento de la jornada diaria por necesidades del servicio y que no pueda gestionarse mediante distribución irregular de la jornada 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.
- 25.18. (de nueva creación, eliminándose la referencia a los mismos en el art. 25.7.) Los permisos por horas en el caso del personal de conducción del Servicio de Recogida, por la naturaleza de su trabajo y por las necesidades de servicio, podrán gestionarse de varias formas:

En el caso de disfrute del permiso por horas para visitas médicas, con el siguiente orden de prioridad:

- a) Se podrá compatibilizar con la realización de la ruta de recogida, si la cita médica es al final de la mañana, la persona afectada podrá realizar una ruta más corta de 6 horas y 30 minutos. El personal de conducción podrá renunciar a parte de su descanso y adelantar la llegada al centro de trabajo.
- b) Se podrá compatibilizar con la realización de la ruta de recogida, si la cita médica es a primera hora de la mañana y la persona trabajadora puede llegar a su centro de trabajo antes de las 11:00 am y salir de ruta, se realizará la jornada ordinaria de 7:45 horas y estará justificado el pago de los gastos de comida. Se computará la jornada desde la hora de la cita médica hasta el regreso al centro de trabajo tras realizar la ruta de recogida. El exceso sobre 7:45 horas será considerado exceso de jornada diaria y se aplicará a efectos de compensación lo dispuesto en el art. 22.10.

- c) Se podrán realizar tareas auxiliares si hay carga de trabajo en su centro de trabajo durante el turno de mañana, de forma que la persona afectada que tenga visita al médico por la mañana pueda quedarse en el centro de trabajo a realizar esas tareas, compatibilizándolo con la visita al médico.
- d) Si lo anterior no es posible, podrá ausentarse durante toda la jornada, computando el tiempo de visita al médico (incluidos desplazamientos) como permiso oficial, y llevando la diferencia a la bolsa de horas para compensarla con horas de exceso que pudiera realizar. Podrán utilizarse horas correspondientes a días de asuntos propios para compensar cualquier diferencia negativa para la persona trabajadora que genere estos permisos por horas.

En el resto de casos, si se pueden asimilar a las opciones recogidas en el punto anterior, se procederá de la misma forma.

En todos los casos, también podrá realizarse un cambio de turno para que la persona trabajadora libre todo el día, siendo retribuido el tiempo real de permiso.

### 3.2. Festivos nacionales no considerados en cuadrante.

El día seis u ocho de diciembre, siempre y cuando esté así recogido dentro de los días festivos nacionales y a elección de la empresa del día de aplicación, se podrá prestar el servicio, si así se estima necesario por parte de la empresa, como máximo con el 50% de la plantilla efectiva del turno de mañana.

Dicho día de trabajo, tendrá la consideración de trabajo en festivo fuera de cuadrante. Sin que dicha consideración sea aplicable al resto de días festivos de cuadrante.

### 3.3. Incorporación del plus de conductor a los encargados de centro.

Para el personal que desarrolle las funciones de encargado del servicio de recogida de subproductos de origen animal, les será de aplicación el plus de conductor MER identificado en el anexo V. Pluses y complementos del I Convenio Colectivo de SARGA como “2. Plus de conductor MER”.

## **4. ACUERDOS DE APLICACIÓN AL PERSONAL DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS.**

### 4.1. Clasificación profesional y complemento de puesto de trabajo.

Se acuerda la reclasificación de la categoría de Monitor pasando de AP 14A a C2 14A.

Se establece un Complemento de Puesto de trabajo para los puestos de Operario/a, Operario/a Especialista y Jefe/a de cuadrilla de Espacios Naturales Protegidos de 700€ brutos anuales.

### 4.2. Vacaciones.

Se alcanza un acuerdo en los siguientes términos:

Con carácter general, el personal que presta servicios en Espacios Naturales Protegidos, podrá disfrutar de hasta siete (7) días naturales de vacaciones entre los meses de Junio y Septiembre, el resto de los días se disfrutarán fuera de dicho periodo.

Se concederá un día de libre disposición siempre que no se permita el disfrute de ningún día de vacaciones en los meses de julio y agosto.

La empresa proporcionará un cuadrante de servicio con las vacaciones, de manera que siempre quede garantizada una adecuada cobertura del mismo y el disfrute planificado. Este cuadrante podrá ser modificado según las siguientes particularidades, siempre con la aprobación expresa por parte de la empresa.

Personal de mantenimiento y restauración: Podrá modificar sus vacaciones libremente siempre que sea una persona por equipo o todo el equipo en bloque. Si el personal realiza periodos cortos (máximo dos meses) de labores de vigilancia, durante los mismos podrá disfrutar de un máximo de 5 días laborales de vacaciones siempre que sea una persona por equipo.

Personal específico de vigilancia: Podrá modificar sus vacaciones libremente una persona por equipo

Monitores/as PNOMP: Hasta el mes de junio incluido y a partir del 1 de septiembre, podrán modificar y disfrutar con un máximo de 10 días entre los dos periodos sus vacaciones una persona por equipo.

#### 4.3. Horario en ENP

Se acuerda incorporar el siguiente texto:

- Tendrán un horario de lunes a domingos según horario y calendario que establecerá la empresa, con los descansos que establezca la ley. Los domingos se considerarán festivos a efectos de su retribución, así como el 24 y 31 de diciembre como marca el presente convenio. La planificación anual se comunicará al principio de la campaña, debiendo comunicar igualmente sus posibles modificaciones en su caso con un tiempo mínimo de quince días.
- En los puestos de trabajo donde se precise el sistema de turnos, éstos serán rotatorios, salvo pacto alcanzado entre la dirección del centro y las personas trabajadoras. Se permitirá bajo acuerdo de las personas trabajadoras implicadas, el cambio de turno en cuadrante respetando las necesidades del servicio y los descansos que establece la Ley.
- Con carácter general la jornada laboral será de lunes a domingo.
- Cuando por razones meteorológicas, catástrofes etc., fuese imposible la incorporación al trabajo, no se practicará descuento alguno en las retribuciones de dicha jornada.
- Los días resultantes de exceso de jornada anual se disfrutarán como días de descanso.
- Los días trabajados que sean señalados como festivos tendrán la retribución económica pactada.

- La jornada diaria ordinaria no excederá de 9 horas, salvo circunstancias derivadas de la prestación del servicio.
- Cualquier modificación de la jornada diaria se avisará con 5 días de antelación salvo imposibilidad.

#### 4.4. Modificación artículo 17 convenio.

Se acuerda que el artículo 17 afecte al personal de los espacios Naturales Protegidos quedando redactado de la siguiente manera: Artículo 17. Incorporación del Operativo de prevención y extinción de Incendios, Espacios naturales Protegidos y fijos discontinuos.

Dicha incorporación se realizará para aquellas cuestiones que sean de aplicación común.

### **5. ACUERDOS DE APLICACIÓN AL PERSONAL DEL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS.**

#### 5.1. Conversión a indefinidos.

La empresa se compromete a que determinados puestos del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales que actualmente tienen la consideración de fijos discontinuos pasen a ser indefinidos ordinarios. Concretamente, esta modificación aplicará a los puestos de:

- Brigadista terrestre (con la excepción del octavo componente de brigadas terrestres simples).
- Conductor/a de autobomba, con excepción del personal vinculado a autobombas conveniadas.

Con este fin, la empresa iniciará los trámites necesarios para dicha conversión en el menor plazo posible.

#### 5.2. Bombero forestal.

En el momento de negociación del presente acuerdo, ha sido publicada la Ley 5/2024, de 8 noviembre, básica de bomberos forestales. En dicha Ley se reconocen las funciones y clasificación profesional de las y los bomberos forestales. Estas vienen descritas en los artículos 4 y 5.

El desarrollo de dicha Ley establecerá la regulación, impacto y medida de la figura del bombero forestal que en este momento se desconoce. A ello hay que sumarle que son las CCAA las que tendrán que trasladar la mencionada Ley a su personal dado que este pertenece a las diferentes autonomías, obligadas en todo caso a su inmediato cumplimiento.

Empresa y trabajadores quieren dejar de manifiesto su intención de trabajar en el plazo de 12 meses desde el desarrollo reglamentario de la mencionada Ley, pero reconocen que, en este momento, sin la información necesaria del alcance laboral, económico y legal, no es posible ni recomendable tomar decisiones sobre un tema no desarrollado.



En este punto, en el momento que sea de aplicación la citada Ley, la empresa se compromete a la incorporación de la denominación de Bombero Forestal a las categorías afectadas, si así quedase determinado por la misma.

#### 5.3. Pruebas físicas.

Para el personal de brigadas helitransportadas se establece el pack-test y la course navette como pruebas obligatorias de acceso. Dicho personal, una vez que hayan consolidado el puesto, realizará únicamente la prueba de pack test como prueba obligatoria de mantenimiento.

En el caso del personal de estructura y personal dedicado a tareas de logística realizarán el walk-test como prueba obligatoria.

#### 5.4. Plus Helitransportadas.

En el caso de las brigadas helitransportadas, se acuerda el incremento del plus de atención continuada de 7,41 € a 11,30 € día.

#### 5.5. Horario.

Se mantiene el artículo 21 del actual convenio de SARGA, procediendo a la modificación del punto 21.9 en donde se sustituye la compensación horaria por trabajos alternativos durante la propia jornada de trabajo.

#### 5.6. Pago kilometraje personal de Puestos Fijos de Vigilancia.

Anualmente, se procederá a la revisión de los importes de compensación por acceso con vehículo propio a los puestos fijos de vigilancia, atendiendo al estado y accesibilidad de los mismos. Se pagará a 0,34 euros/Km, por carretera o pista asfaltada; dicha retribución será de 0,5 euros/Km en el caso que tenga que realizar el desplazamiento por pista sin asfaltar. En el caso que parte del acceso se realice de manera peatonal por limitaciones de la pista de acceso, la retribución será de 1,6 €/Km, contabilizándose únicamente la distancia real así considerada.

En el caso de los recorridos establecidos para PFV se establece el existente actualmente, y en caso de cambio de ruta de acceso al PFV, se procederá a devengar el kilometraje que resulte del cambio de recorrido por el tiempo que dure este cambio.

### **SÉPTIMO. - PROCESO DE NEGOCIACIÓN.**

Las partes acuerdan continuar con la negociación del II Convenio Colectivo de SARGA, teniendo este documento la consideración de punto partida para la consecución de dicho objetivo.

Para ello, se acuerda mantener la constitución de la mesa negociadora en los actuales términos, sin que ello implique la imposibilidad de variar los representantes de ambas partes que la constituyen,

continuando con el actual ritmo de negociación de dos reuniones por semana o ampliándolo en caso necesario.

**OCTAVO. - ALCANCE DEL ACUERDO.**

Las partes firmantes convienen que los puntos desarrollados en el presente documento, conforme al alcance y condiciones aquí establecidas, serán incorporados al I Convenio Colectivo de SARGA. Dicho convenio será el marco de referencia sobre el que se trabajará en la redacción del II Convenio de SARGA, asumiendo que estos acuerdos constituyen una parte esencial para su firma en los términos aquí definidos.

**Y EN PRUEBA DE CONFORMIDAD**, firman el presente documento las partes intervinientes en el lugar y fecha indicados, quedando el mismo como reflejo de los preacuerdos alcanzados en el proceso negociador.

En Zaragoza, a 13 de noviembre de 2024.

## ANEXO I. PLAN DE CARRERA

### **Artículo 1. Objeto del Plan de Carrera Profesional**

El presente plan de carrera profesional tiene como objeto establecer un marco estructurado y transparente que permita el desarrollo y la progresión profesional de los empleados de SARGA, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

El modelo de carrera profesional será de aplicación a todas las personas empleadas en SARGA que se encuentren en situación de servicio activo, no siendo de aplicación para aquel personal que se encuentre en situación de excedencia, ya sea esta de cualquier tipo.

### **Artículo 2. Estructura del Plan de Carrera**

El plan de carrera se estructura en diferentes grupos profesionales, de acuerdo a las categorías profesionales recogidas en el convenio colectivo de SARGA. Para cada uno de dichos grupos se establecen unos complementos retributivos de acuerdo al perfeccionamiento profesional individual.

Se considera que se ha alcanzado un adecuado desarrollo profesional cuando se acredite al menos seis (6) años de servicio activo en SARGA. Para el cómputo de dicho desarrollo profesional, se consideran años de servicio los efectivamente prestados, ya sea mediante contrato indefinido, temporal o fijo-discontinuo. No se considera como acreditable de desarrollo profesional aquellos periodos correspondientes a excedencias ya sean voluntarias o forzosas.

Una vez alcanzado el periodo mínimo de desarrollo profesional en SARGA, se comenzará a contar la experiencia dentro del plan de carrera, generándose a partir de entonces niveles, conforme la siguiente estructura:

- Nivel 0: Correspondiente al personal que alcanza una experiencia mínima de seis (6) años.
- Nivel I: Experiencia acreditable de tres (3) años adicionales a la requerida en el nivel 0 anterior.
- Nivel II: Experiencia acreditable de tres (3) años adicionales a la requerida en el nivel I anterior.
- Nivel III: Experiencia acreditable de tres (3) años adicionales a la requerida en el nivel II anterior.
- Nivel IV: Experiencia acreditable de tres (3) años adicionales a la requerida en el nivel III anterior, siendo éste el nivel máximo alcanzable.

El nivel 0 marcará el momento de un primer reconocimiento de la carrera profesional, en este caso vinculado a un (1) día de libre disposición, el cual deberá ser disfrutado en el año natural al que corresponda a su generación, no pudiendo disfrutarse fuera de ese periodo y sujeto a la aprobación previa del responsable.

Desde que la persona trabajadora alcanza el nivel I, adquiere el derecho a recibir un complemento retributivo por perfeccionamiento profesional, el cual se irá incrementando linealmente en función de los niveles alcanzados hasta alcanzar el Nivel III, según el esquema anterior. Adicionalmente, se establece un nivel IV, alcanzable según lo anteriormente especificado, en el que se varía el sistema de incremento retributivo, siendo este un incremento porcentual de 4,5% sobre el nivel III ya alcanzado.

En el caso que la persona trabajadora adquiriese una diferente categoría profesional, se considerará su desarrollo profesional conforme a la experiencia en cada una de ellas, manteniendo el desarrollo del plan de carrera completo pero aplicado de manera individual a cada uno de los grupos profesionales, no pudiendo excederse en ningún caso del nivel IV máximo alcanzable de la suma de ambas.

### Artículo 3. Marco económico.

Aplicable únicamente cuando se alcanza el nivel I o superior, según lo establecido en el punto anterior, con el reconocimiento de un complemento retributivo específico.

Este complemento retributivo específico comenzará a ser percibido mediante abono en la nómina correspondiente al día en que se alcance el nivel I, de manera proporcional a los días del mes correspondientes a dicho perfeccionamiento.

Dicho complemento se retribuirá con referencia al grupo profesional en el que la persona trabajadora haya generado su derecho a cobro, conforme a la siguiente tabla retributiva, considerando el importe bruto anual máximo siguiente (los importes reflejan la cantidad total máxima que se retribuye una vez perfeccionado cada nivel, no sumándose los niveles de manera individualizada, correspondientes a un año completo en dicho nivel):

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<b>A1</b>	311,39 €	622,78 €	934,16 €	976,20 €
<b>A2</b>	228,44 €	456,88 €	685,31 €	716,15 €
<b>C1</b>	191,14 €	382,28 €	573,43 €	599,23 €
<b>C2</b>	170,35 €	340,70 €	511,06 €	534,05 €
<b>A.P</b>	143,18 €	286,36 €	429,53 €	448,86 €

La retribución se realizará con carácter mensual mediante una distribución proporcional a los días de alta en el mes correspondientes al nivel alcanzado.

El periodo vacacional o días de libre disposición, así como los permisos retribuidos, serán computados en el cálculo de las cuantías del mes correspondiente.

Las cuantías indicadas estarán sujetas a la actualización salarial que corresponda al personal de SARGA, en los mismos porcentajes y fecha de aplicación de la aprobación correspondiente.

### Artículo 4. Método de aplicación del plan de carrera a la actual plantilla de SARGA.

El personal que ya ha alcanzado un desarrollo profesional en SARGA conforme al nivel I a la fecha de implantación de este plan de carrera, se le considerará una convalidación de niveles conforme a la siguiente tabla:

EXPERIENCIA MÍNIMA POR CATEGORÍA	NIVEL ADQUIRIDO
Desde 9 años	I
Desde 15 años	II

Para dicho personal sujeto a convalidación de niveles, será a partir de la fecha de implantación del presente plan cuando se siga contabilizando el desarrollo profesional correspondiente para alcanzar los niveles siguientes, partiendo del nivel convalidado.

En el caso de la persona trabajadora que no alcance el nivel mínimo convalidable, se considerará su fecha de entrada en la empresa como fecha de cómputo del desarrollo profesional.

#### **Artículo 5.- Cómputo por acción sindical.**

Al personal que se encuentre en situación de liberación sindical o ejerza dicha acción mediante horas de permiso, tendrán la misma consideración en el cómputo de los periodos de prestación de servicio, dentro del grupo profesional reconocido individualmente.

Dicho personal mantendrá el derecho a percibir durante la situación de liberación sindical el complemento que pudieran tener reconocido.

#### **Artículo 6.- Incapacidad temporal.**

El personal en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación, considerándose como período de permanencia en el grupo profesional reconocido.

#### **Artículo 7.- Personal sujeto a situación especial de nacimiento, parto y cuidado del menor.**

Toda persona trabajadora que se encuentre dentro de la aplicación del artículo 31 del convenio colectivo de SARGA tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación, considerándose como período de permanencia en el grupo profesional reconocido.

#### **Artículo 8. Seguimiento y Revisión del Plan de Carrera.**

El plan de carrera será objeto de seguimiento y revisión periódica para garantizar su eficacia y adecuación a las necesidades de la empresa y de los empleados. Se establecerán mecanismos para recibir retroalimentación y realizar ajustes necesarios.

#### **Artículo 9. Vigencia del plan de carrera.**

El plan de carrera será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se haya producido previamente la entrada en vigor del II Convenio Colectivo de SARGA, del que forma parte como anexo al mismo. En caso que la firma de dicho convenio se produzca en fecha posterior, la fecha de aplicación del plan de carrera será la que corresponda a la firma del II Convenio Colectivo de SARGA.

Al considerarse la vigencia del plan de carrera desde la fecha anteriormente establecida, los importes retributivos especificados en el presente documento no estarán sujetos a las revisiones salariales que se produzcan hasta su entrada en vigor.