



Resumen de **algunas de las mejoras planteadas para los distintos colectivos** recogidos en el mismo.

### **Acuerdos de aplicación a toda la plantilla:**

#### **Plan de carrera:**

Que reconocería el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la compañía que iría vinculado al tiempo que cada uno lleva en SARGA, creciendo con el tiempo. Se establecen cuatro niveles en función de la experiencia adquirida.

Esta medida tendría **carácter retroactivo**: Experiencia desde 9 años ya tiene el nivel I adquirido; Experiencia desde 15 años ya tiene el nivel II adquirido: Añadiendo un día de libre disposición desde los 6 años de experiencia en la empresa:

#### GRUPO

PROFESIONAL	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
A1	311,39 €	622,78 €	934,16 €	976,20 €
A2	228,44 €	456,88 €	685,31 €	716,15 €
C1	191,14 €	382,28 €	573,43 €	599,23 €
C2	170,35 €	340,70 €	511,06 €	534,05 €

#### **Plan de acción social:**

La Empresa dotaría de la cantidad mínima de **71.070 €** durante cada una de las anualidades de vigencia del convenio. En caso de que las cuentas anuales arrojasen **beneficios después de impuestos**, la empresa destinaría el 10% de los mismos hasta llegar a un máximo de **30.000€ adicionales** para el ejercicio siguiente.

#### **Jornada laboral:**

Se establecería un total de **1.694 horas** de jornada laboral.

#### **Se darían estos nuevos permisos:**

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

Para acompañamiento al pediatra/médico de familia a hijos/as hasta dieciséis horas al año, considerando estos hasta la edad máxima de 16 años.

### **Personal en situación de ineptitud laboral:**

Se mejorarían las condiciones de la desvinculación con la empresa por ineptitud sobrevenida: 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 días por año de trabajo efectivo con el límite de doce 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.

### **Procesos de selección:**

Mejorarían los requerimientos según categorías para los procesos de selección de cara a facilitar la promoción interna:

#### **Oficialistas de administrativos.**

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años o, **para procesos de selección de promoción interna**, experiencia de al menos 3 años en puestos administrativos.

#### **Administrativos/emisoristas.**

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 1 año o, **para procesos de selección de promoción interna**, de 2 años en puestos de auxiliar administrativo.

**Oficiales 1ª oficinas varios** Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años o, **para procesos de selección de promoción interna**, de 3 años como oficial de 2ª.

**Oficiales 2ª oficinas varios.** Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 6 meses o, **para procesos de selección de promoción interna**, de 1 año como operario especialista.

### *Acuerdos de aplicación a la plantilla de **oficinas**:*

#### **Categoría profesional:**

Se diferenciaría la Categoría **Técnico 1A** de la de Técnico 1B, actualmente ambas estaban homologadas al mismo grupo y nivel de DGA, se propone mantenerla en el grupo A1 y subirla de nivel de 22A a **24A** con el incremento salarial que conlleva.

Se diferenciaría la Categoría de **Técnico 2C** de la de Técnico 2D, actualmente ambas estaban homologadas al mismo grupo y nivel de DGA, se propone mantenerla en el grupo A2 y subirla de nivel de 18A a **19A** con el incremento salarial que conlleva.

Los **puestos de laboratorio** actuales se reclasificarían de auxiliar técnico a **ayudante técnico**.

**Jornada laboral:** Se establecería un total de 1.694 horas de jornada laboral. Reducción de 20 horas en las jornadas de oficinas. Generando tres días de libre disposición en el calendario de 2025.

**Horario y flexibilidad en oficinas:**

La **jornada partida** tendría el horario flexible, con entrada entre las 7:30h. y las 9:30h. y salida entre las 17:30 y las 19.30 con 1/2 hora mínimo no retribuida para comer entre 14 y 16h. Horario de obligada presencia de 9:30 a 14:00 y de 16:00 a 17:30 horas, total jornada diaria entre 8:30 y 9 horas. Sería un día fijo entre lunes y jueves, requiriéndose autorización de su departamento con conocimiento del de RRHH para cambiarlos. Cada Departamento debería garantizar los servicios mínimos de cobertura de tardes de lunes a jueves.

Las **jornadas continuas** tendrían entrada entre las 7:30h. y las 9:30h y **salida no más tarde de las 16:30h**, sin pausa para comer, con descanso de 15 minutos retribuido. En total se realizarían como **mínimo 6:30 horas** y con un **máximo de 8:00 horas**.

**Gastos derivados del teletrabajo:** Se compensarían económicamente con **4,5€ mensuales**. Se ampliaría a **cuatro días** el teletrabajo de forma trimestral.

**Trabajo de campo del personal de oficinas:**

En el caso de que la prestación del servicio requiriera de una jornada completa, se computaría el tiempo imprescindible para la comida, **como mínimo 30 minutos**, que no tendrían consideración de tiempo de trabajo.

*Acuerdos de aplicación a los **conductores del servicio de recogida de subproductos de origen animal (MER):***

**Categoría profesional:**

El puesto de tráfico de MER mejoraría con una **reclasificación** de administrativo a **oficial administrativo**.

**Exceso de jornada:**

Se acotaría la duración máxima y mínima de la jornada y se devolvería el exceso de jornada en días de exceso por semanas completas, y si hay días sueltos se acumularían al fin de semana.

**Horario y Flexibilidad horaria:**

Se permitiría la flexibilidad de entrada a las 5:30h. en PTR Zaragoza y la Jornada continua al personal técnico.

**Cobro horas extras:**

Se incluiría el cobro desde la primera hora extra como tal.

**Alargamiento de jornada:**

Se pasaría a retribuir el alargamiento puntual de la jornada diaria por incidencias (averías, pinchazos, atascos, climatología), independientemente del cobro del complemento de conducción MER.

**Plus de guardias de técnicos y administrativos:** Se reordenaría el importe abonándose más las semanas en que se trabajase en festivo.

***Acuerdos de aplicación al personal de Espacios Naturales Protegidos (ENP):*****Jornada laboral:**

Total, de 1.694 horas de jornada laboral. 28 horas de reducción en las jornadas de ENP.

**Clasificación profesional:**

Se reconocería su función y mejoraría su retribución vía plus, y en otros casos, el de los monitores, a través de una reclasificación profesional.

La categoría de **Jefe de cuadrilla** y **monitor** mejoraría subiendo de grupo y de nivel de AP 14A C2 18A y C2 14A respectivamente.

La categoría de **capataz** mejoraría subiendo de nivel de 16A a 18A.

La categoría de **encargado** mejoraría subiendo de nivel 18A a 22A.

**Pluses:**

**Complemento de puesto para Espacios Naturales Protegidos,** Se realizaría un pago mensual, que serían de 700 euros anuales. Correspondería a las categorías de Operario/a, Operario/a Especialista y Jefe/a de Cuadrilla que estuviesen adscritos a los encargos de Espacios Naturales Protegidos. Importe: 58,34 € brutos/mes por 12 mensualidades.

**Plus de albañilería:** Correspondería a: Operarios/as, Operarios/as especialistas y Jefes/as de Brigada/Cuadrilla que realizasen las labores de albañilería o construcción descritas a continuación, incluyan o no maquinaria, durante al menos la mitad de la jornada de trabajo. Labores de albañilería complejas cortar o colocar piedra, ladrillo, teja u otros revestimientos, encofrar, nivelar, fratar, enyesar, montar estructuras de madera complejas u otras de similar dificultad. Es incompatible con el cobro simultáneo del plus de maquinaria ligera forestal. Importe: 6,57 euros/día.

**Plus de toxicidad y/o peligrosidad en emergencias.** Correspondería a: Operarios/as Operarios/as especialistas, Jefes/as de Brigada y Conductores/as de Autobomba por su actuación en un incendio, zona calcinada, quema prescrita, por la utilización del helicóptero o emergencia que conlleve peligrosidad y/o toxicidad. Importe: 6 euros/día.

*Acuerdos de aplicación al personal del **operativo de prevención y extinción de incendios forestales**:*

**Jornada laboral:**

Total, de 1.694 horas de jornada laboral. 28 horas de reducción en las jornadas del Operativo. Como se incrementaría el tiempo efectivo de trabajo se reduciría la bolsa de horas.

**Categoría profesional:**

En los **puestos de Servicios Forestales** (choperas, viveros y similares, etc.) se ha detectado la necesidad de reclasificarlos en categorías superiores, **oficialías**.

La categoría de **Jefe de cuadrilla** mejoraría subiendo de grupo y de nivel de AP 14A a C2 18A. La categoría de emisorista coordinador pasa a denominarse **Oficial emisorista** y cambiaría de nivel pasando de ser C1 16A a C1 18A.

La categoría de **capataz** mejoraría subiendo de nivel 16A a 18A.

La categoría de **encargado** mejoraría subiendo de nivel 18A a 22A.

Se crearían las clasificaciones para **bomberos forestales**: conductor/a Autobomba Bombero Forestal, Jefe/a de Brigada Terrestre Bombero Forestal, Jefe/a Brigada Helitransportada Bombero Forestal, Operario/a especialista Brigada Terrestre Bombero Forestal, Operario especialista Brigada Helitransportada Bombero Forestal.

**Adscripción al Código Nacional de Ocupación:**

Se reconocerían las funciones recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, adscribiéndoles al Código Nacional de Ocupación 5932 de Bomberos/as Forestales.

**Formación encaminada a la acreditación de las competencias de Bombero Forestal.** Se acordaría comenzar la formación referente a esta actividad a lo largo de la anualidad 2025, conforme al programa formativo que se derive de la Comisión de Seguimiento correspondiente.

**Conversión a indefinidos.**

**Revisión pruebas físicas:**

Se eliminaría la prueba course navette para el personal de helitransportadas, salvo para el personal de nueva incorporación.

**Eliminación de la valoración final de campaña.**

### **Mejoras en Vacaciones Operativo:**

Quedarían mejoradas en estos términos:

Brigadas terrestres dobles: podrían disfrutar de un periodo de ocho (8) días laborables o parte proporcional devengada en corre turnos, garantizando siempre la presencia de 4 de los 5 integrantes y otro periodo de siete (7) días o parte proporcional devengada en bloque.

Brigadas helitransportadas: las brigadas de 5+5 componentes podrían disfrutar de un periodo de siete (7) días hábiles o parte proporcional devengada en corre turnos, garantizando siempre la presencia de 4 de los 5 integrantes.

El otro periodo será de ocho (8) días hábiles o parte proporcional devengada en bloque, siempre fuera de la época en que esté en la base el helicóptero, salvo casos en los que sea compatible con la movilidad del medio aéreo.

En el caso de brigadas de 9+9, podrían disfrutar de la totalidad de las vacaciones devengadas en corre turnos, garantizando siempre la presencia de 7 de los 9 integrantes.

### **Nuevos Pluses:**

#### **Plus de toxicidad y/o peligrosidad en emergencias.**

Correspondería a: Operarios/as Operarios/as especialistas, Jefes/as de Brigada y Conductores/as de Autobomba por su actuación en un incendio, zona calcinada, quema prescrita, por la utilización del helicóptero o emergencia que conlleve peligrosidad y/o toxicidad. Importe: 6 euros/día.

#### **Plus de Accesibilidad PFV:**

Correspondería a vigilantes de puestos fijos que acceden por sus propios medios al puesto fijo de vigilancia, atendiendo al estado y accesibilidad de los mismos. Importes que se suman al precio por kilómetro: pista sin asfaltar 0,16 €/km; acceso únicamente peatonal 1,26 €/km.