



A la atención de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Fomento.

Reunida la ejecutiva de la sección sindical de CCOO en SARGA el día 29 de noviembre de 2022 y vista la información de que la empresa Pública SARGA ha sido merecedora del reconocimiento y la obtención de la Responsabilidad Social de Aragón

Don Mario Aguar Polo como secretario de la sección sindical de CCOO en SARGA.

Con domicilio a efectos de comunicación: Edificio Pignatelli Pº María Agustín nº 36 puerta 21.

Como mejor procede DICE:

El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC. OO Aragón firmaron en noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.

Uno de los requisitos es que han de realizar y publicar una **memoria de RSC**, esta es la parte que SARGA cumple, pero, como casi todo en Sarga, la memoria y su contenido es unilateral.

Criterios de la Responsabilidad Social de Aragón:

Aspectos Generales

- Tendencias globales
- Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales
- Impulso del diálogo con grupos de interés
- Códigos de conducta y pautas de actuación
- Existencia de Planes de actuación, seguimiento y evaluación

Clientes

- Satisfacción de cliente
- Productos y servicios de calidad
- Buenas prácticas en las relaciones comerciales

Sarga se limita a cumplir el mínimo establecido en la mayor parte de los criterios:

Los retos sociales, económicos y ambientales formar parte de la estrategia de Sarga, pero distan mucho de estar presente en su día a día, fuera de la representación de la empresa de cara a la galería.

Los códigos de conductas y pautas de actuación, como son su Código Ético y su canal ético, no dejan de ser papel colgado en la Intranet de difícil, cuando no imposible, aplicación al día a día.

Las conductas que no se toleran a los empleados y que son motivo de sanciones a través del I Convenio Colectivo, son solo unidireccionales, aplicado por los directivos y RRHH a los trabajadores, pero que no se aplican a los responsables cuando son ellos los que incumplen ese código de ética o el propio convenio. Ni si quiera se aplica el principio de proporcionalidad.

Los documentos, tanto de prevención, como Compliance , al igual del derogado por incumplir la legislación vigente, Plan de Igualdad, como los protocolos de acoso sexual o laboral, Todos ellos unilaterales, son incumplidos en el mejor de los casos, por los representantes de la empresa, cuando no son totalmente inoperativos, como ocurre con el de acoso laboral, algo que ya se comunico a la empresa y que hizo que el protocolo no fue aprobado por la parte social de manera justificada al igual que el PI y que se publicó unilateralmente, como casi todo lo que se hace en Sarga, sin tener en cuenta los grupos de interés que componen la empresa.

En los últimos años Sarga ha recibido numerosos requerimientos, sanciones en materia de PRL por parte de inspección de trabajo, de hecho, tiene pendientes de cumplimiento mas de media docena de requerimientos, alguno de ellos de carácter grave.

En materia de igualdad ha incumplido las medidas que ella misma impuso de manera unilateral a mínimos, según el diagnóstico del PI, medidas de conciliación, falta de transparencia en procesos selectivos, y brecha salarial de la que se sigue sin disponer de una auditoria salarial con perspectiva de genero dos años después del R.D.

Casos de acoso laboral, manipulados y tergiversados por parte de la dirección, denunciados en la propia inspección de trabajo y en su canal ético, ineficiente y parcial también han formado parte de las denuncias. Directivos faltando el respeto a compañeras en las negociaciones del PI, y que quedan saldados con unas simples disculpas, en el mejor de los casos, sin aplicar el convenio de oficio a las personas o empresas que incumplen el código ético y el PI siempre de manera totalmente subjetiva.

Riesgos graves detectados hace más de 4 años en el sistema de cumplimiento Normativo (compliance) por los trabajadores y que los distintos niveles de responsables y directivos se encargan de ocultar/tapar.

Un grupo de voluntarios de RSC mal gestionado por parte de los responsables de la misma que termino con una falta de respeto de una trabajadora a otra y como la empresa tampoco la supo gestionar, la disolución del grupo de RSC porque nadie quería formar parte, ya hace 2-3 años.

Una RPT con mas de 100 personas que han presentado inconformidades, mas de la mitad en el Juzgado de lo social, que ha terminado dándoles la razón o bien en juicio o mediante pacto en minutos antes de entrar en el juzgado.



Personas Empleadas

- Satisfacción de las personas empleadas
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Formación y fomento de la empleabilidad
- Seguridad y salud
- Igualdad de oportunidades y no discriminación



Proveedores

- Compras responsables
- Clasificación y evaluación de proveedores
- Fomento de buenas prácticas

Formación dada a dedo, a un numero reducido de personas a las que la empresa ha pagado, desde Masters, hasta formación de idiomas, a gente que o no lo necesita o no se le pidió para acceder a su puesto porque si no, no encajaban en el perfil. Personas que solo reciben la formación mínima, mientras que otras todos los años reciben formación cargo de la empresa y del bolsillo del ciudadano sin un plan de formación que justifique esos gastos.



Social

- Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos.
- Transparencia con el entorno
- Canales de comunicación

Canales de comunicación solo verticales, en las que la opinión del trabajador, rara vez es tomada en cuenta, eso cuando el trabajador se entera, ya que la mitad de los canales de comunicación de la empresa, son los grupos de WP y las RRSS, puesto que el mail, la intranet, Épsilon..., no llega a todos los trabajadores.



Medioambiental

- Identificación de actividades e impactos
- Estrategia frente al cambio climático
- Plan de gestión ambiental
- Comunicación ambiental

La mayoría de los trabajos relacionados de manera positiva con el medio ambiente, son encargos de DGA por los que Sarga cobra por su realización, no se realizan como estrategia frente al cambio climático, o como cumplimiento de la Agenda 2030, si no que mayoritariamente forman parte de la producción de Sarga, o de la obtención de otras menciones como calidad, gestión MA, que también son realizadas solo parcialmente para que la empresa cumpla con los requisitos y cuyo alcance, como puede verse claramente en las auditorias no es el global de la empresa Sarga, si no solo algunas fracciones de la misma.

La gestión de los residuos en Sarga no la tienen claro ni los propios responsables de medio ambiente, tal y como ha sido publicado en prensa sobre gestión de aceites.

Incumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ley que en su disposición adicional séptima extiende los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica, la empresa SARGA entra en estos ámbitos tal como reconoció el propio Consejero de Agricultura en sede parlamentaria en septiembre del 2022

La mencionada norma exige que antes del 31 de diciembre del 2022 se publiquen las plazas de estabilización para la reducción de la temporalidad al fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Sarga sigue manteniendo una temporalidad superior al 25% en sus plazas estructurales y no ha establecido planes de reducción de la temporalidad abusando de los contratos de interinidad para burlar la norma mencionada y la aplicación de la reforma laboral en materia de estabilización, todo esto denunciado y requerido por la Inspección de Trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto y que en la mayor parte de los casos forman parte de denuncias presentadas ante Inspección de trabajo, ante el canal ético (que las rechaza si no son penales), ante el juzgado de lo social (tanto por conciliación como por la discriminación en la rpt) y mediante mails de incumplimiento de los propios trabajadores a los responsables del Cumplimiento de sistema normativo.

Esta sección sindical considera que SARGA no solo no es merecedora de un sello de RSA, si no que ponemos a disposición del órgano competente de actuación toda la documentación que acredita todo lo anteriormente expuesto y que, pese al esfuerzo de muchos trabajadores, algunos incluso de manera voluntaria en sacar adelante con su esfuerzo el cumplimiento de estos criterios, todo su esfuerzo queda empañado por la mala gestión de mucho de los responsables y directivos en SARGA.

Siendo el compromiso publicado en la WEB de SARGA de la gerencia, de aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Una carta de buenas intenciones y no una realidad.

Firmado: secretario de la sección sindical de CCOO en SARGA.

Mario Aguar Polo.

En Zaragoza a 29 de noviembre de 2022.