



Asambleas de ENP

1. Meses de contratación.

Los meses de contratación depende de cada uno de los centros de trabajo y de su apertura y actividades, es lo que indica el convenio colectivo, tendríamos que ir a una unificación ampliando los meses de contrato con actividades de apoyo, planificación y mantenimiento. para seguir ampliando la contratación a 10 meses o 11 meses, con el inconveniente de los trabajadores/as que combinan la actividad en los espacios naturales con otros trabajos de la zona. (hostelería etc....)

Lo que más nos preocupa es la parcialidad en los contratos, que sí deberíamos ir a jornadas del 100% y la aplicación del convenio y otras normas que den estabilidad a la plantilla, así como movilidad y promoción.

2. Funciones que se realizan para ver si están dentro de la categoría del contrato.

Esto seguro que no está bien recogido, en los espacios naturales, nosotros tenemos estas consideraciones sobre la necesidad de regular las actividades en los Espacios Naturales Protegidos que implican al personal de la empresa y que no está regulado en el convenio colectivo como ejemplo los monitores/as actúan como educadores/as, intérpretes, informante, ojo con el inglés y francés que precisan ante los visitantes, que precisaría una nueva regulación muy específica para una actividad tan importante para la conservación como para el turismo.

3. Vacaciones.

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. Convenio colectivo Que todo el mundo pida antes del 31 de marzo de 2022 las vacaciones de verano de siete días de junio a septiembre, las tenemos denunciadas ante la inspección de trabajo de Huesca

4. Pluses.

Plus de trabajo en festivo y domingos para todo el mundo inspección de trabajo Complemento de Puesto de Trabajo Coord. de Medios Aéreos, y Grupo de Apoyo, ¿esto quién lo cobra?

Tendríamos que ir a la incorporación en salario de la **pluriactividad** exigida en el espacio natural e ir a un solo complemento salarial de espacios naturales que engloban una serie de cosas por categorías.

5. Bolsa de horas.

La bolsa de horas está, una para oficinas, otra para el operativo, pero nada dice de espacios naturales, en todo caso el art 19.4 del convenio hace referencia a la compensación genéricas de bolsa de horas aplicando el artículo 34. 2 de ET.

34.2 ET Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año **el diez por ciento de la jornada de trabajo.**

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

6. Horas complementarias.

Totalmente en desacuerdo con los firmantes del Convenio Colectivo, recordar que nosotros no lo firmamos

El convenio distingue entre horas complementarias ordinarias y las extraordinarias

1. Horas complementarias (1:1) Serán aquellas devengadas conforme al artículo 16.6 de este convenio.

16.6. Pacto de horas complementarias: Los trabajadores con contrato de trabajo temporal o indefinido a tiempo parcial deberán realizar horas complementarias, que se retribuirá como ordinarias, siempre que hayan suscrito un pacto escrito con la empresa, ya sea en el contrato de trabajo o con

posterioridad mediante un anexo al contrato. 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 pre avisará 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.

2. Horas complementarias extraordinarias (1:1,75) Serán aquellas preavisadas con menos de 2 días de antelación.

7. Categorías profesionales.

De las categorías profesionales, lo dicho, deberíamos mejorar las con una nueva regulación en convenio

La duda que nos planteamos es si tenemos que ir a unas figuras profesionales

específicas de los espacios naturales, ceñidas al ámbito de actuación de los espacios naturales protegidos.

Entre las prioridades que deben establecerse para estos nuevos perfiles profesionales en el convenio colectivo de SARGA, con una formación específica que favorezca a la plantilla existente

Los trabajadores/as de SARGA en los espacios naturales tienen que ser una pieza clave en todo proceso de diseño, gestión y desarrollo de las zonas protegidas, esto tiene que identificarse con un desarrollo profesional

8. Puntos de encuentro.

En los puntos de encuentro, hacer valer la ley de prevención de riesgos laborales en materia de vestuarios y lugares de trabajo.

9. Ropa laboral y EPI's.

Lo mismo, hacer valer las normas y las prendas de seguridad necesarias y de la calidad precisa.

10. Maquinaria, herramientas y vehículos.

Las máquinas que se utilizan tienen que tener una identificación técnica y de quien debe de utilizarlas, los peones ninguna y los especialistas las marcadas en convenio, otras categorías superiores, ver qué máquinas son y su complejidad y durante cuánto tiempo se usan, para nosotros debe de haber un complemento que agrupe todas las actividades de máquinas y herramientas que se usan, así como la conducción

Otras consideraciones

Identificar plazas de temporales, todas y en especial las anteriores al 2019. Teniendo en cuenta esto del convenio colectivo.

17.1. A partir del año 2017, tendrán 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.

Experiencia en trabajos de mantenimiento y vigilancia en Espacios Naturales Protegidos o en trabajos afines. Experiencia en trabajos forestales

Estar en posesión de permiso de conducir y estar dispuesto a conducir el Vehículo.

Manejo de motosierra y estar dispuesto a trabajar como operario especialista en trabajos que supongan el manejo de motosierras, motodesbrozadoras o cualquier herramienta manual utilizada en trabajos forestales:

Ciclo Formativo Forestal (Grado Medio o Superior).

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.