



Constitución de la mesa de seguimiento de la aplicación de la nueva ley de bombero Forestal.

La sección sindical de CCOO procede a preguntar a la empresa por la aplicación o voluntad de aplicar y desarrollar el articulado de la ley:

Aplicación de los artículos, 1,2,3 y 4.

CCOO, considera que el personal que realiza las labores de vigilante de incendios, capataces, encargados y técnicos, que participan en las labores de vigilancia de incendios, apoyo (logística) a las unidades de extinción de incendios, emisoristas, coordinadores de medios aéreos, así como todos los técnicos que participan en la prevención de incendios forestales, planes de defensa y apoyo a la dirección de extinción en remoto o en el PMA, obtengan la categoría de bombero forestal en aplicación de los artículos 1,2, y 4 de La Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales.

La empresa afirma que va a proceder a incorporar a la figura de bombero Forestal a técnicos, capataces, pero hay silencio de si también van a entrar en esa clasificación a los vigilantes de incendios.

Artículo 5. Clasificación Profesional.

La RPT que se está aplicando actualmente en SARGA, no recoge en los informes previos, las funciones que realizan los bomberos forestales descritas en el artículo 4 de La Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales. Por lo que deberían incorporarse estas funciones y la formación necesaria para poder realizar estas funciones, y que consideramos que deben tener otra clasificación y no un A.P., como está actualmente a los Operario/a especialista Brigada Terrestre Bombero Forestal, Operario/a especialista Brigada 7 A.P. 13A Helitransportada Bombero Forestal y Vigilante.

La empresa afirma que si estamos bien clasificados y si tienen en consideración las nuevas funciones.

Artículo 6. Formación.

La empresa debe disponer de un plan de una formación continua reglada, teórica, física y práctica requerida para la realización de las competencias vinculadas a su puesto de trabajo. ¿Dispone la empresa del correspondiente plan de formación para este año, y cual quiere implantar para el 2026?

Este año nos quieren dar un pequeño curso de contingencias en el medio natural, se quiere dar todo lo que se pueda de manera online, y se haría en periodo de máxima activación. No queda todo claro ya que la unidad de competencia de apoyo en contingencias en el medio natural es más de 100 h de formación.

Artículo 7. Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Se debe disponer ya para todo el personal de unos centros acordes a lo establecido en la legislación laboral, de protocolos de seguridad en los trabajos de extinción de incendios forestales y de otras emergencias, y de implantar ya un protocolo de actuación frente a sustancias tóxicas y cancerígenas.

¿Tiene la empresa elaborado un plan para que todos los centros de trabajo dispongan ya de un baño, vestuarios y sala polivalente este año?

¿Cuál es el protocolo para descontaminar los trajes y vehículos de intervención?

Están trabajando en ello y tienen pendiente unas reuniones con el servicio de prevención. También la ley hace mención a qué tienen que desarrollar un nuevo reglamento.

Artículo 8. Derechos específicos.

Se debe acordar un sistema de compensación económica que tenga en cuenta el reconocimiento de las condiciones de peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psico-físico generado por las situaciones de estrés y el trabajo realizado no quieren ni oír nada de esto, que ya nos lo han arreglado en el nuevo convenio.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

CCOO considera que actualmente no se está aplicando correctamente el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni el artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. No ajustándose tampoco a la normativa europea vigente.

Por ello consideramos que tiene que haber una reorganización de turnos, horarios y dimensionamiento de la plantilla para poder atender las emergencias durante las 24 horas y 365 días al año.

Artículo 11. De la igualdad de género.

Las administraciones responsables asegurarán el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, se promoverá la inclusión de la perspectiva de género en

las medidas de seguridad y salud laboral y se adoptará la regulación y medidas necesarias para que los EPIS y los elementos de uniformidad se adapten a la morfología de las mujeres (ropa y calzado) y que no se permita el uso general de modelos unisex.
Los nuevos monos de incendios, el nuevo tallaje no le va bien a la gente. La empresa comprobará si hay algún fallo en el tallaje.

Disposición adicional segunda.

Encuadramiento en la Seguridad Social.

Disposición adicional tercera.

Segunda actividad.

Se comprometen ya, a alguna propuesta de puestos.

Disposición adicional cuarta.

Jubilación.

En espera de la aplicación de los coeficientes reductores por parte del INSS, la empresa debería estar ya sobre cotizando desde el día 1 de enero del 2025.

¿Qué tramites está llevando para aplicarlo?
Esperan instrucciones del INSS.

Disposición adicional quinta.

Medidas para la acreditación de competencias.
¿Cómo tiene planteado el acreditar nuestras competencias y en qué plazo de tiempo?

Personal de nueva incorporación.

Consideramos que toda persona de nueva incorporación debe tener ya la formación correspondiente para el desempeño de sus funciones, o la empresa facilitar al personal seleccionado la correspondiente formación, antes de ser incorporados a su puesto de trabajo.

¿Qué medidas tiene tomadas la empresa para dar solución a este personal?

