



**Servicios a la ciudadanía
Sarga**

A/A COMITÉ DIRECCIÓN DE SARGA

Mario Aguar Polo, Secretario de la Sección Sindical de CCOO Sarga y en representación de la misma como mejor proceda.

EXPONE:

Que en relación a la RPT presentada a la RLT y en relación las valoraciones en función de puestos de igual valor comentar la siguiente:

Entendemos que el objetivo de una valoración de puestos de trabajos es el definir y comparar cada uno de los puestos de trabajo dentro de una empresa, estableciendo un salario justo y equitativo. Es decir, el objetivo de esto es dar un valor a cada trabajo.

El R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que, para realizar una correcta evaluación de los puestos de trabajo, debemos seguir los siguientes criterios generales de valor:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser los relacionados con la actividad y que, efectivamente, concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore.
- Objetividad: deben existir mecanismos que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta a la hora de fijar una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Estos mismos criterios son los aplicables a una correcta evaluación de los puestos de trabajo, no solo entre hombre y mujeres si no entre trabajadores en general.

Para valorar los puestos de trabajo se viene utilizado el método de Puntos por Factor: La valoración del puesto partiendo de la base de que existen unos factores comunes en cada grupo de trabajo, y estos tienen niveles o grados diferentes.

Las calificaciones, esfuerzos, responsabilidades y condiciones de trabajo, la dedicación, la experiencia, la titulación, la dificultad técnica... sin ser una lista exhaustiva, son factores que pueden valorarse objetivamente. En SARGA, de manera unilateral y sin la aprobación por parte de la RLT, los factores y ponderación realizada son las siguientes:



**Servicios a la ciudadanía
Sarga**

Número	Tipo Familia del Factor	Nombre del factor	Ponderación
1	Conocimiento y Aptitudes	Formación académica	20%
2	Conocimiento y Aptitudes	Experiencia	10%
3	Responsabilidad	Proactividad	10%
4	Esfuerzo	Esfuerzo físico	5%
5	Conocimiento y Aptitudes	Concentración mental y visual	5%
6	Condiciones de Trabajo	Ambiente de trabajo	5%
7	Condiciones de Trabajo	Riesgos Profesionales	5%
8	Condiciones de Trabajo	Condiciones Horarias	10%
9	Responsabilidad	Personal a su cargo	15%
10	Responsabilidad	Material, equipo e instalaciones	5%
11	Conocimientos y Aptitudes	Métodos o procesos	5%
12	Conocimiento y Aptitudes	Informaciones confidenciales	5%

Con esta tabla con los factores, grados y las puntuaciones de cada puesto, se estructurará de mayor a menor puntuación y a partir de esto se establece el valor y el salario de cada puesto de trabajo.

Se han establecido las siguientes horquillas:

1. **1450-1800** (rango 350 ptos) OPERARIO – OPERARIO ESPECIALISTA - VIGILANTE
2. **1801-2450** (rango 649 ptos). AUXILIAR ADMINISTRATIVO - AUXILIAR TECNICO – MONITOR - OFICIAL 2º OFICIOS VARIOS - OPERARIO ESPEC. BRIGADA TERRESTRE – OPERARIO - ESPEC. BRIGADA HELITRANSPORTADA
3. **2451-3000** (rango 549 ptos.) ADMINISTRATIVO AYUDANTE TECNICO - CONDUCTOR AUTOBOMBA - CONDUCTOR MER – EMISORISTA - JEFE DE BRIGADA HELITRANSPORTADA - JEFE DE BRIGADA TERRESTRE - JEFE DE CUADRILLA ENP - MONITOR TECNICO - OFICIAL 1º OFICIOS VARIOS
4. **3001-4000** (rango 999 puntos) ptos. CAPATAZ , OFICIAL ADMINISTRATIVO, OFICIAL, EMISORISTA, ENCARGADO/A
5. **4001-5000** (rango 999 ptos.) TECNICO 2-C
6. **5001-5600** (rango 599 ptos) TECNICO 1-B
7. **5601-6500** (rango 899 ptos) TECNICO 1-A
8. **6501-7100** (rango 599 ptos.) JEFE DE AREA
9. **7101-7500** (rango 399 ptos.) RESPONSABLE DEPARTAMENTO
10. **>7501** RESPONSABLE DEPARTAMENTO CDIR

Por rangos:

En el rango número 4 cuya diferencia es de 999 puntos podemos llegar a entender que la diferenciación en la horquilla viene compensada por una serie pluses/complementos, que diferencian la valoración económica comparativa de esos puntos.



Servicios a la ciudadanía
Sarga

En el rango número 5 y número 7, con una diferencia de 999 y 899 puntos respectivamente, y carentes ambas categorías (salvo excepciones como el plus de bailin, por ej) no se puede argumentar que los 900 puntos de diferencia son trabajos de igual valor, ya que está claro que hay factores con alta ponderación que sí que están generando diferencias entre los diferentes puestos, por lo que es del todo necesario que para cada puesto se determinen esos valores y se establezcan unos "llámese niveles", plus de "disponibilidad", o cualquier otro sistema que permita por rangos no superiores a 350 puntos, establecer las diferencias reales que existen entre los distintos puestos, una vez facilitados esos puntos por puestos necesarios para poder ver realmente la valoración.

SOLICITA:

En primer lugar, solicitar a SARGA que facilite a la RLT en general y a esta sección en particular, la relación de puntos que se desprende de cada uno de los puestos.

En segundo lugar, teniendo en cuenta el 50% del menor valor del rango 1 y el 10% del rango mayor de más valor (750-750,1), todas las horquillas por encima de estos valores quedarían fuera de una campana de Gauss por lo que decir que trabajos con una diferencia de puntos superior a 750,01 son trabajos de igual valor, es cuando menos impreciso.

Por último, solicitar a SARGA que la RPT actualmente prevista incorpore como se comenta mecanismos para que estas diferencias entre puestos sean homogéneas y justificables.

Zaragoza a 22 de octubre de 2024.

Mario Aguar Polo.
Secretario de la Sección Sindical



4 de diciembre de 2024

Tras la revisión de la versión definitiva del II Convenio Colectivo de Sarga propuesta para su aprobación y firma en la Comisión Negociadora, **queremos que conste en acta lo siguiente:**

1.- La categoría homóloga a la de **Monitor/a** de Sarga, es la de **Guía informador** del personal laboral de la administración de la comunidad autónoma de Aragón.

En virtud de la LEY 1/2017, de 8 de febrero, de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, y según el VIII Convenio colectivo para el personal laboral de la administración de la comunidad autónoma de Aragón, en el Anexo I establece la Clasificación funcional y define:

Guía Informador. Es quien, con la Titulación de Bachiller o el título de Técnico Superior, por haber superado el ciclo formativo de grado superior o equivalente, recibe, informa y acompaña a los visitantes, ejerce otras tareas de tipo administrativo y realiza la toma y tratamiento de datos relacionados con el funcionamiento del Parque. Asimismo, se le podrá encomendar cualquier otra labor adecuada a su nivel profesional.

2.- Con fecha 22 de febrero de 2024 tuvo lugar la primera reunión del Grupo de Trabajo ENP. Tal como se recoge en acta, se trató en el punto **2. Categorías profesionales**: "Para la categoría de monitoras que realizan información solicitamos el nivel **C1 16A** como **guía informador**."

3.- En el Anexo I. Descripción de las funciones de las categorías profesionales del II Convenio Colectivo de Sarga, establece la categoría de Monitor/a en el Nivel 6, Grupo C2, equivalente a 14A del Gobierno de Aragón y en la descripción general, con respecto a la categoría dice:

"MONITOR Supervisa y controla el acceso de visitantes, informándolos y sensibilizándolos. Participa en programas de educación ambiental, charlas, talleres y actividades



educativas. Participa en trabajos de restauración ambiental, en campañas de sensibilización y voluntariado, colabora en el diseño de actividades y otras tareas similares."

No aparece en el convenio anterior mención alguna a trabajos de restauración ambiental, ni los Monitores/as han participado en dichas tareas, por lo que no cabe que aparezca en la descripción de las funciones.

Queremos que conste, que en la descripción se minimiza el grado de responsabilidad y autonomía de las funciones que aparecen y no se ajusta a la realidad. Así mismo, no aparecen funciones y otras tareas que realizan que también son propias de una categoría y grupo profesional superior.

Por todo lo expuesto:

No estamos de acuerdo con la inclusión de los nuevos trabajos de restauración ambiental.

Queremos **hacer constar** nuestra **disconformidad** de la clasificación del II Convenio Colectivo de Sarga para la categoría de Monitor/a que lo sitúa en el Nivel 6, Grupo C2, 14A (Gobierno de Aragón).

El personal de Sarga con categoría de Monitor/a, por el trabajo que realiza, las responsabilidades, tareas que realiza, aptitudes profesionales, habilidades y conocimientos, debe estar clasificado en el grupo profesional C1, por lo que reiteramos la solicitud inicial de fecha 22 de febrero de 2024 y que mantuvimos durante toda la negociación del II Convenio colectivo de Sarga y **seguimos reclamando la clasificación en el Grupo C1, 16A (Gobierno de Aragón), para las personas trabajadoras que actualmente tienen la categoría de Monitor/a.**

Rogamos se adjunte el presente escrito al acta de la reunión de negociación del día 5 de diciembre de 2024.

Fdo: Mario Aguar Polo.

Secretario de la Sección Sindical CCOO SARGA



A/A COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO

Zaragoza a 5 de diciembre de 2024.

La sección sindical de CCOO en Sarga, mediante este escrito, quiere dejar constancia de las siguientes cuestiones:

La denuncia de que, tras reiteradas peticiones, se nos ha negado el traslado, conocimiento e información de las fichas de tareas y funciones en los puestos de trabajo que se desprenden de la RPT.

En este sentido, y solamente con la descripción genérica de las categorías que aparecen en el articulado (anexo I) de la propuesta de este II Convenio Colectivo y no teniendo más información al respecto, comunicamos

El desacuerdo de las funciones descritas en las categorías profesionales de las siguientes categorías:

TÉCNICO/A 2-C

Puesto técnico base, ejecuta labores técnicas con sujeción a instrucciones y procedimientos establecidos por la compañía, pudiendo recurrir en todo momento a la supervisión de un superior. Puede firmar documentos e informes en los expedientes a su cargo, pero, aunque colabora no firma proyectos ni lleva su dirección de obra. Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 6 meses.

MONITOR/A*

Supervisa y controla el acceso de visitantes, informándolos y sensibilizándolos. Participa en programas de educación ambiental, charlas, talleres y actividades educativas. Participa en trabajos de restauración ambiental, en campañas de sensibilización y voluntariado, colabora en el diseño de actividades y otras tareas similares. **Se adjunta anexo.**

VIGILANTE-OPERARIO/A (ENP)

Realiza labores de vigilancia, control del cumplimiento de la normativa vigente, seguimiento, mantenimiento y mejora del medio natural y de sus infraestructuras, con posibilidad de ejecución de trabajos en emergencias acaecidas en el medio natural. No maneja maquinaria ligera, pero puede prestar labores auxiliares.

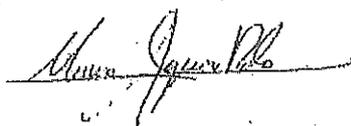
También queremos manifestar nuestro desacuerdo en la configuración de pluses.

La intención de esta sección sindical ha sido reordenar los pluses, aumentar su cuantía en la medida que se ajuste a la labor desempeñada. Sobre todo, que un gran número de pluses

sean transversales para que afecten a todo el personal de sarga que ejerza la labor correspondiente al plus, sin distinción de colectivos o categorías.

Esto es evidente que no se recoge en la propuesta del segundo convenio.

Rogamos se adjunte el presente escrito al acta de la reunión de negociación del día 5 de diciembre de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mario Aguar Polo', written over a horizontal line.

Fdo: Mario Aguar Polo.
Secretario de la Sección Sindical CCOO SARGA