

CIS (comité Intercentros) ESPACIOS NATURALES.

- 1. CENTROS DE TRABAJO**
- 2. FUNCIONES:**
- 3. VACACIONES:**
- 4. EXCEDENCIA FORZOSA:**

Introducción.

Esta exposición y la necesidad de convocar un CIS específico de ENP emana de un trabajo realizado por un grupo compuesto por la mayoría de las secciones sindicales, tras una demanda realizada por parte de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a este colectivo.

Este grupo de trabajo creado por la parte social ha realizado múltiples asambleas de trabajadorxs tanto de manera presencial como telemáticas en los diferentes Espacios Naturales de Aragón.

Como resultado, y tras diversas reuniones, así como la consulta de las diferentes asesorías jurídicas, se encuentran una serie de problemas que consideramos especialmente graves, así como una serie de demandas laborales que a continuación expondremos.

Consideramos que, desde la firma del actual convenio colectivo en 2017, no sé a tratado convenientemente ni se ha mejorado la precaria situación de este colectivo.

Pensamos, que es posible solucionar estos problemas y demandas por la vía de la negociación colectiva, a pesar de la falta de disposición de la empresa hasta la fecha. Esperamos revertir esta situación y hacemos un llamamiento a la actual dirección de la empresa para que colabore en la mejora de un colectivo, que con su trabajo ayuda a la conservación y mejora de uno de nuestros bienes más preciados como sociedad, como son los Espacios Naturales de Aragón.

La profesionalización de este sector supone un beneficio para nuestra sociedad, tanto para la conservación del medio natural como para la calidad del servicio que prestamos.

Somos parte del motor turístico y económico de nuestra región y las personas que trabajamos en esta empresa debemos ser tratadas con respecto.

La mejora de las condiciones laborales son una necesidad imprescindible para el buen funcionamiento de SARGA y de su trabajo para la sociedad.

1. CENTROS DE TRABAJO

La situación de los puntos de encuentro dentro del colectivo de ENP es extremadamente preocupante. Salvo varias excepciones la inmensa mayoría de los centros de trabajo no cumplen los requisitos legales para ser considerados como tales. (Real decreto 486 1997 14 abril art 9 Anexo 5) .

Existen “puntos de encuentro” que ni siquiera permiten al personal realizar las tareas más básicas como cambiarse de ropa, asearse o ir al baño. Esto supone incluso riesgos para la salud, teniendo en cuenta que el trabajo en el monte implica realizar tareas con agentes tóxicos (gasolina, aceites, pinturas, maderas tratadas...) o biológicos (garrapatas, pulgas...). Estos riesgos pueden implicar hasta problemas para las familias de las trabajadoras que, ante la imposibilidad de cambiarse, asearse y guardar la ropa en los centros de trabajo, llevan a sus hogares parásitos potencialmente peligrosos. (Esta circunstancia se ha producido ya, según nos informan algunas cuadrillas).

Recordamos que las condiciones climáticas extremas (bajas temperaturas, lluvias, nieve, temperaturas elevadas...) que se dan dentro de nuestros meses de trabajo implican la necesidad de disponer de centros de trabajo dignos donde cobijarse y poder realizar las diferentes tareas asignadas para esos días (arreglo y mantenimiento de maquinaria, preparación de material, etc.). Actualmente muy pocas cuadrillas o vigilantes cuentan con esta posibilidad.

Resulta inadmisibles que se empleen locales o almacenes privados (pertenecientes a trabajadores) para el uso de la empresa.

Exigimos a la empresa que reconozca los mal llamados “puntos de encuentro” como Centros de Trabajo y asuma la necesidad de cumplir la legislación al respecto.

Ante esta situación, a la parte social no nos queda otro remedio que denunciar a la inspección de trabajo esta situación, ya que la empresa no tiene tan siquiera un plan para solucionar el problema (como dejó claro en la pasada reunión del comité de seguridad y salud del día 27/07/2023) y durante estos años no ha realizado ningún avance ni mejora al respecto. Consideramos que es una obligación legal y moral de la empresa solucionar esta situación.

El supuesto dinero que va se va a invertir solo es para las cuadrillas del operativo de incendios forestales.

Por la parte social se han dado posibles soluciones para mejorar (no solucionar) esta situación: como la posibilidad de reubicar a trabajadores de ENP en centros de cuadrillas de incendios (en el caso de que se mejoren las instalaciones de éstas conforme a la legalidad, según lo prometido por la empresa). La empresa ha negado esta posibilidad.

Desde el CIS queremos dejar claro que la dirección de la empresa debe implicarse en la mejora de estos centros de trabajo; en encontrar y reclamar las partidas presupuestarias específicas extraordinarias (como en el caso del operativo de extinción de incendios) necesarias para solucionar este problema (en ningún caso empleando el presupuesto empleado en la contratación).

2.FUNCIONES Y CATEGORIAS.

Cuadrillas de mantenimiento:

Las **Cuadrillas de Mantenimiento** se les vienen asignando desde hace tiempo labores de albañilería que en muchos casos han excedido la denominación de “pequeñas obras de albañilería” un eufemismo que oculta la realidad. Consideramos que estas y otras tareas encomendadas están por encima de la categoría profesional de Operario Especialista y deberían estar remuneradas como corresponde.

Observamos cómo se han venido realizando múltiples tareas sin la aplicación de los principios más básicos de la prevención de riesgos laborales: con materiales desfasados (andamios que no cumplen la legislación por poner un ejemplo) y sin la formación necesaria.

La **Categoría de Oficial de 2ª** creemos que se adapta mejor a las tareas que vienen realizando los componentes de las cuadrillas.

Exigimos el pago de **un plus único y mensual de Operario Especialista**. Así se mejoraría la productividad ya que permitiría el uso adecuado de la maquinaria en función de los tajos asignados. Mientras en el Operativo de Incendios, si cobran este plus diariamente que sirve para compensar la baja retribución del salario base, esto no se da en los ENP donde se están realizando tareas con maquinaria igualmente peligrosa como radiales, taladros neumáticos, soldadura, etc. o labores muy fatigosas como porteos a zonas lejanas, uso de mayos, picos, trabajos en zonas alejadas con situaciones climáticas duras, etc.

Además, este plus único mejoraría las relaciones entre la plantilla ya que igualaría a todas las trabajadoras y permitiría una rotación adecuada evitando sobrecargas, así como una mejor cohesión de los grupos de trabajo.

Reclamamos información a la empresa sobre la acreditación de SARGA como empresa de la construcción: Que pasos se están dando y que va a suponer para la plantilla este cambio.

Las **cuadrillas de mantenimiento** están realizando cursos de albañilería. La empresa se quiere inscribir en el REA (Registro de Empresas Acreditadas, que acredita que las empresas del sector construcción cumplen con los requisitos de capacidad y de calidad de la prevención de riesgos laborales).

Propuesta:

-Plus único y mensual de operario especialista.

-Categoría de oficial de 2º.

-Formación adecuada.

Vigilantes:

-Uno de los principales problemas es la gran disparidad de los tiempos de contratación. Exigimos un mínimo de meses de contratación (al menos 6 meses con las vacaciones fuera de ese periodo).

-Recordamos la necesidad del cobro de los pluses de festivos en todos los Espacios Naturales.

-Pedimos la creación de un **Plus de Turnicidad** para toda la plantilla que trabaja en este régimen, con el objeto de compensar la mayor incomodidad del trabajo en el sistema de turnos rotatorios.

-Se ha hablado con la empresa (mediante correo electrónico con la responsable de área) para aclarar cuál es la función del personal de vigilancia respecto al protocolo de actuación ante la pernocta dentro de los espacios naturales, asistencia a heridos, comunicación a familiares y otros temas. La función que se tiene en estos casos tiene que estar clara y por escrito para no sobrepasarse en las actuaciones. Recordamos que los vigilantes no son agentes de la autoridad sino meros informadores. La empresa nos dijo que iba a revisar este punto y que comunicará el procedimiento adecuado. Se ha reclamado a la empresa, y vamos seguir insistiendo en la **creación de un protocolo** claro de actuación ante diferentes situaciones. Se debería realizar un curso a todo el personal respecto a este tema. Solicitamos que se aborde este tema con la parte social ya que está generando problemas de competencias respecto a lo exigido por la DGA mediante los APN y las instrucciones (no claras, ni homogéneas) de la empresa.

Propuesta:

-Plus de turnicidad.

-Protocolo de actuación claro y homogéneo.

-Periodo mínimo de contratación. (6 meses).

Monitores/as.

Actualmente hay monitoras realizando tareas de monitoras técnicas.

La conversión de todos los contratos de **Monitoras** a Monitoras técnicas o Técnicas en Educación Ambiental (actualmente no existe esta categoría en la empresa) es una reclamación legítima e imprescindible dado las habilidades y funciones que realizan (conocimiento de idiomas, entrega de llaves o autorizaciones de Gobierno de Aragón, etc.).

Otro punto a trabajar es el de los dispares periodos y porcentajes de contratación y la consecuente realización de horas complementarias.

En Ordesa por poner un ejemplo existen hasta 5 horarios diferentes de trabajo. Jornadas de hasta 11h con ½ hora para comer, con el añadido de la afluencia masiva de turistas propia de este Parque. En el Centro de Interpretación hay un desbordamiento de turistas estando sólo 2 personas por la tarde y en Bielsa una monitora todo el día. El PNOMP ha aumentado 3 horas de atención al público con el mismo personal. Por cuestión de salud hay que reducir esta carga excesiva de trabajo, ya que influye incluso en la vida personal.

Existe falta presupuestaria, pero también existe la falta de personal que la empresa debe trasladar a la DGA.

Propuesta:

- Contratación mínima de 9 meses.**
- Revisión de los porcentajes de contratación**
- Eliminación de las horas complementarias (aumento de la contratación hasta el 100% de todo el personal).**
- Adecuación de la categoría.**
- Plus de turnicidad.**

PROPUESTAS COMUNES.

- Creación de protocolos claros en tareas de vigilancia y en las funciones que realizan las cuadrillas de mantenimiento y los/las vigilantes.**
- Pedimos que las personas que trabajen unos meses en mantenimiento y otros en vigilancia conserven la categoría profesional superior (operario especialista).**
- Eliminar la categoría de operario ordinario y que todo el personal cuente con la de operario especialista.**
- Solicitamos, así mismo, un plus de trabajos en alta montaña (ejem convenio Acciona o Aramon) (a desarrollar también para las cuadrillas y vigilantes) al igual que en otras empresas, para todo el personal que desarrolle tareas en zonas de alta montaña.**

-Sin los pluses de maquinaria ligera y/o una categoría profesional adecuada en el caso de las Cuadrillas de Mantenimiento y de pluses de turnicidad en el caso de las tareas de vigilancia, los salarios son muy deficientes (alrededor de xxxx con 14 pagas) muy por debajo del salario medio en la comunidad autónoma alrededor de 25.000 euros brutos anuales frente a xxxx euros de un operario o vigilante en SARGA (lo que supone alrededor de un 30 %menos que el salario medio). La situación salarial actual junto con la elevada inflación, nos lleva a una pauperización preocupante de la plantilla. Las trabajadoras de estos espacios naturales viven en zonas altamente tensionadas en cuanto a situación habitacional: Lugares turísticos con alquileres muy altos y precios de vivienda muy elevados, así como poca oferta en los diferentes servicios, que repercute en un elevado precio de

los alimentos y de los productos básicos. Esto sumado a los gastos extras que suponen la vida en el medio rural, como la necesidad de tener y mantener un vehículo y los gastos de desplazamiento.

3.VACACIONES:

Para la parte social que representamos, este tema es de gran importancia ya que se trata de un tema de conciliación básico. No entendemos la situación actual y creemos que el convenio se encuentra absolutamente obsoleto al respecto.

La mejora de las condiciones a la hora de disfrutar las vacaciones supone un esfuerzo presupuestario mínimo o nulo, para la empresa que no debería dar excusas para mejorar y revertir esta situación.

La mejora en la conciliación es un elemento necesario para el bienestar del personal, asegurando el correcto descanso según las necesidades de cada persona, lo que claramente redundaría en una mayor productividad y en un mejor servicio de la propia empresa.

CUADRILLAS:

Las cuadrillas de mantenimiento, al no dedicarse a emergencias, deberían tener la posibilidad del 100% de libre elección del periodo vacacional. Podría establecerse un criterio mínimo (con dos integrantes en cuadrillas de cuatro componentes sería suficiente) de personas que deberían quedarse en una cuadrilla y el resto poder coger vacaciones. Actualmente se disfrutan a libre disposición en periodo estival (5 días) si no te solapas con otra persona, el resto, según el Espacio, no se pueden disfrutar libremente.

VIGILANTES:

El poder elegir el 100% de las vacaciones como mínimo debería ser negociado con la empresa. Mediante un calendario establecido por trabajador/empresa con suficiente tiempo (antes del comienzo de campaña), en el que se puedan elegir los días y no suponga una alteración grave del servicio. (Pueden apoyarse para ello en personal de cuadrillas o en un corre turnos). Con una planificación adecuada pensamos que es posible la elección de las vacaciones sin menoscabo del servicio incluso en periodo estival.

MONITOR@S:

Al igual que las vigilantes tienen que disponer de un calendario negociado con suficiente tiempo en el que se les permita poder elegir libremente los días de disfrute de las vacaciones.

La FIGURA DEL CORRETURNOS puede servir en los diferentes espacios para poder aplicar estas demandas de conciliación de la vida laboral, con la personal y familiar. Actualmente esta categoría no está en el convenio.

Insuficiencia de personal.

Crear una categoría de corre turnos con unas condiciones laborales dignas.

4. EXCEDENCIA FORZOSA:

Este tema nos preocupa especialmente ya que entendemos que la situación de desamparo y vulnerabilidad en la que quedan las personas que la sufren, es inaceptable.

Queremos denunciar la falta de tacto que ha tenido, y tiene la empresa, con el personal afectado por este injusto procedimiento.

No se está tampoco aplicando, en el caso de los espacios naturales, la obligatoria adaptación del puesto de trabajo, así como la recolocación en otros puestos.

Se solicitó a la empresa que explicara en virtud de qué artículo del convenio se nos aplica este procedimiento. (Art. 17 convenio colectivo) la contestación a este es que se considera bien aplicado el convenio en virtud del art. 17.11 y el 17.9 así como en el anexo II.

La parte social continuamos estando rotundamente en contra de la interpretación que realiza la empresa respecto a la aplicación de la excedencia forzosa y de los reconocimientos médicos dentro de los ENP (también en el operativo).

Emplazamos a la empresa a mantener un diálogo específico para eliminar las pruebas médicas obligatorias, ya que no proceden dentro de las características del trabajo realizado por el personal de los Espacios naturales como así lo dicta la ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 22. De lo contrario no nos queda más remedio que emplear la vía jurídica para solucionar este problema. Pensamos que antes que perder el tiempo y dinero (de la empresa y nuestro) en estos procedimientos sería más resolutivo que se solucionara por la vía del diálogo, ya que no entendemos el interés de la empresa en mantener esta posición.

5. VARIOS:

-CREACIÓN DE UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

-PERMISO SIN SUELDO Esto permitiría a todas las personas de la empresa poder compaginar el trabajo dentro de la empresa con otros trabajos.

Ejemplo de permiso en sector público -educación- (**Hasta** tres meses, mediando 11 meses entre la finalización de un permiso y la solicitud de uno nuevo salvo casos debidamente justificados).

-DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

-REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 35 h. (equipararse al resto del sector público).

-RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD

-MESES DE CONTRATACIÓN .12 MESES de trabajo para poder crear puestos de trabajo digno. Pasar a indefinidos a tiempo completo. Consolidar los puestos actuales.

-BAREMOS: Tenemos que revisar el sistema de valoración. Estudiar cómo solucionar los casos de personal que lleva años con contratos de interinaje. **CREAR UNA COMISION DEL CIS** para este fin.

-Cumplimiento y mejora de los **PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

- **FORMACIÓN LABORAL** adecuada y consensuada con la parte social, atendiendo a las demandas del personal y no se imponga unilateralmente por parte de la empresa. Los actuales cursos resultan insuficientes para la correcta formación del personal. Animamos a la empresa a invertir más en formación ya que esto implica; más calidad y más seguridad en el trabajo, así como mayor productividad.