



Presentación del Director Gerente D. Jorge Escario Martínez. 08 de noviembre de 2023.

Prioridades de negociación por parte de la sección sindical de CCOO en Sarga.

Inspección de trabajo.

La falta de negociación y de incumplimiento reiterado de la normativa laboral, por parte de la empresa, hacen que se terminen denunciando todos los asuntos que no se pueden resolver en la mesa de negociación, esta incompetencia en la gestión de los recursos humanos y de la prevención **NO SÓLO NO PONE EN RIESGO LA SALUD y la seguridad DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS (LO CUAL ES MUY GRAVE) ADEMÁS SUPONE UN COSTE ECONÓMICO ADICIONAL A LA EMPRESA NO ACEPTABLE EN UNA BUENA GESTIÓN.** Una cantidad importante de dinero pagado o propuesta de sanción que salvo que sea una estrategia empresarial, que resultaría totalmente contraria a la ley de PRL, son muestra de ello.

Nueva valoración de los puestos de trabajo, es necesario hacer una nueva RPT o similar para ajustar funciones y retribuciones, demasiados complementos (deberían incorporarse a salario) y extras salariales que no corresponden a la realidad de las tareas y funciones.

Nuevo convenio, iniciar la negociación de uno nuevo, convenio denunciado y superado por la norma desde hace cinco años precisa de una negociación para ponerlo al día.

Segunda actividad para no aptos médicos físicos, o por razón de edad.

Jubilación con contrato de relevo.

Procesos de selección del operativo para próximas campañas.

Concurso de traslados. Para el operativo forestal y el resto de la plantilla.

Proceso de estabilización. Interinidades. Incumplimiento de la 20/21, vemos que la temporalidad está más cerca del 30% que del 8 % que indica la Unión Europea para las empresas del sector público.

Concretamente solicitamos:

Cumplimiento en Prevención, las tareas y las exigencias de los puestos de trabajo del Operativo precisan de agilidad, frente al bloqueo continuo actual en temas de seguridad y salud de la plantilla.

Nos preocupa la **segunda actividad** para las personas **del operativo y del MER, principalmente**, que **por razones médicas o de edad** deben ser protegidos por la empresa en lugar de como actualmente dejarlos sin empleo, el análisis de los datos indica que el número de personas es bajo, en torno a unos 14 casos en 2023. Por tanto, perfectamente asumible por la organización.

Operativo.

Meses de contratación en 2024 12 meses y /o modalidad indefinida y a jornada completa.

-Puntos de encuentro.

-Obligación de la empresa lavar ropa después de incendios o trabajos en calcinado por riesgo cancerígeno.

-Pendientes de evaluaciones de riesgos con grupos de trabajo de la RLT. (operativo)

-Numerosas denuncias por falta de información, reglamentos, organigrama preventivo, horas pml, cantimploras, encuesta de riesgos psicosociales, delegad@s CIS, PRL Sama, trabajos en calcinado, epi's, lavado de ropa, comunicación de accidentes, evaluaciones de riesgos, mediciones de cancerígenos en ropa, inspirado y piel etc...

-Evaluación de PFV ondas, temperaturas y pararrayos (desastre y RLT ausente).

-Evaluación de riesgos en el MER. Horas de conducción y soledad en accidentes.

Todo ello contrario a una cultura mínimamente preventiva y consecuencia de la negociación evitativa actual que además está suponiendo un crecimiento exponencial de los accidentes .

Espacios Naturales Protegidos.

-Excedencias especiales.

-Comunicado de monitoras. (para gerencia de sarga y Parque de Ordesa).

-Categorías profesionales.

-Puntos de encuentro. (centros de trabajo).

-Exceso de horas.

-Vacaciones.

-Coche, mobiliario, electricidad etc...

Plan de Igualdad.

-Requerimiento de la Dirección General de Trabajo para la publicación, por falta de plan de acción contra la brecha salarial.

- Proponemos la negociación del Plan de actuación de conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, que establece el plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas.

-Protocolos anti acoso sexual y laboral, votaciones y coordinadora. Cumplimiento del requerimiento de IT para que ambos protocolos sean aplicables en todos los ámbitos de Sarga, q estos sean negociados y se les dote de transparencia a través de la participación de la RLT y sean protocolos impuestos de manera unilateral

Formación.

- Empresa externa (Next Level) informa de la precariedad y a destiempo.
- Nada de participación de la RLT, solo informan.
- Formación subvencionada, obligación de participación legal de la RLT que la empresa incumple de manera reiterada.
- Hay una comisión de la RLT, que no tiene en cuenta la empresa.
- Formación individual según intereses de la empresa.
- Catálogo de puestos de trabajo en SARGA. (Puestos y funciones)

Conciliación.

- Después de la nueva ley decreto ley 5/2023 de 28 de junio.
- Sarga nos responde en un correo que aplicará la ley adecuándose a la empresa.
- Nos llegan noticias de que NO se cumple de manera igualitaria para toda la plantilla.
- La falta de actualización del convenio de Sarga, sumado a las particularidades de los distintos trabajos que se realizan en la empresa, genera desigualdades en la conciliación.

Estabilización.

- Requerimientos de IT estabilización del 07-2023, incumplimiento de la Ley de estabilización 20/21
- Empresa externa en el proceso de estabilización. Sin contar con la RLT.
- 106 plazas por estabilizar en el operativo, 10 plazas en estructura, para 2023. Previa autorización del Gobierno de Aragón.

No se permite la participación de la RLT en los procesos de estabilización. La opacidad en los procedimientos es similar a la de los procesos de selección y la falta de promoción interna.

Comisión ejecutiva de la sección sindical de CCOO en SARGA.

A 08 de noviembre de 2023.