



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

RESOLUCIÓN de 2 de mayo de 2025, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Sociedad Limitada Unipersonal (SARGA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Sociedad Limitada Unipersonal (en lo sucesivo, SARGA), código de convenio 72100142012017, suscrito los días 20 de diciembre de 2024 y 9 de enero de 2025, entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 24 de abril de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 2.1, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo de la empresa SARGA en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 2 de mayo de 2025,
El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL



II Convenio Colectivo de SARGA.

Índice.

Capítulo I. Disposiciones generales. Ámbito de aplicación.

Capítulo II. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos. Comisión de interpretación y vigilancia.

Capítulo III. Contratación y condiciones laborales.

Capítulo IV. Derechos sindicales. Representación de los/as trabajadores/as en la empresa.

Capítulo V. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Capítulo VI. Formación profesional y acción social.

Capítulo VII. Política de igualdad.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Disposición adicional única.

Anexo I. Descripción de las funciones de las categorías profesionales.

Anexo II. Plan de carrera.

Anexo III. Pruebas obligatorias.

Anexo IV. Conceptos bolsa de horas del operativo de prevención y extinción de incendios.

Anexo V. Pluses y complementos.



Capítulo I. Disposiciones generales. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Negociación del convenio y ámbito funcional.

1.1. Legitimidad.

Las personas integrantes de la Comisión negociadora del convenio que suscribe, formada por representantes de la empresa y representantes de la parte social, se han reconocido representatividad, legitimación y mayoría suficiente para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo de trabajo.

1.2. Ámbito jurídico laboral.

Conforme a los artículos 117 a 126 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, Sociedad Limitada Unipersonal (en lo sucesivo, SARGA) es una sociedad mercantil en cuyo capital social tiene participación mayoritaria, directa o indirectamente, la Administración de la Comunidad Autónoma, por sí o a través de sus organismos públicos. En consecuencia, sus relaciones laborales se regirán por el derecho laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 122 de la norma anteriormente referida, así como cualquier normativa de aplicación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

1.3. Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la empresa y las personas trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y ámbito de organización y dirección de la misma, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

Formarán parte del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, todas las actividades que desarrolle la empresa, incluidas las posibles ampliaciones o modificaciones del objeto social que puedan introducirse en el futuro.

1.4. Cláusula de Diálogo Social.

Así pues, las partes se comprometen, durante la vigencia de este Convenio Colectivo a prestar su máxima colaboración a través de un diálogo social permanente, con el objeto de mejorar en lo posible tanto el clima laboral como los rendimientos y la productividad de la empresa. Por lo tanto, anteponen el diálogo



social a la confrontación y se comprometen a negociar de buena fe para ulteriores convenios colectivos durante la vigencia del presente o de sus prórrogas.

1.5. Principio de igualdad.

Tal y como se recoge en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de SARGA, constituye un principio básico, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres garantizando el escrupuloso cumplimiento de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores como parte integrante de estos criterios de igualdad, por lo que las partes negociadoras alcanzan un compromiso en perspectiva de género en cada una de las medidas de este convenio para el personal de la empresa pública SARGA. En el capítulo VII, Política de Igualdad, se definen los compromisos de la empresa y el marco regulatorio.

1.6. Organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La conciliación del personal de SARGA, prestando especial atención al cuidado y protección de menores a cargo y a la guarda legal.
- b) La prevención de riesgos laborales.
- c) La igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, con perspectiva de género.
- d) La transparencia salarial y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- e) La igualdad en derechos y en retribuciones del personal laboral a tiempo completo y del personal a tiempo parcial.
- f) La valoración de los puestos de trabajo.
- g) La profesionalización y promoción.
- h) La evaluación del desempeño.
- i) El fomento de la participación de las personas trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa SARGA existentes actualmente o que se puedan crear durante su vigencia.



Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a la empresa indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal que haya suscrito el contrato de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. Revisión y denuncia.

5.1. Prórroga y denuncia.

5.1.1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción de año en año a partir del fin del período para el que se firma, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes con legitimación inicial para hacerlo a la fecha de la denuncia, y conforme a la normativa vigente, efectuada con cuatros meses de antelación a dicha fecha o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

5.1.2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral.

5.1.3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos.

5.1.4. Hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo continuará aplicándose en todos sus contenidos. Los conceptos retributivos se incrementarán en el porcentaje previsto por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Aragón para las personas trabajadoras del sector público (por todos los conceptos) para el respectivo ejercicio o en su defecto por la norma de aplicación.

Se estará a lo previsto en el artículo 86 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.



5.2. Vinculación a la totalidad.

5.2.1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

5.2.2. En el supuesto de que la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas de su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a fin de considerar su contenido de forma parcial o en su totalidad. Para ello, dicha comisión se compromete a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar el problema planteado. En todo caso, el resto de las cláusulas del convenio no se verán afectadas y mantendrán su vigencia.

Artículo 6. Compensación. Absorción.

6.1. La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas son más beneficiosas para las personas trabajadoras.

6.2. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la empresa.

6.3. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que durante su vigencia puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga hasta ahora abonando la Empresa.

6.4. Se respetarán con carácter «ad personan» las condiciones individuales que, globalmente y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio. Para su modificación la empresa se someterá a los procedimientos establecidos en la normativa laboral vigente.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento o cualquier otra disposición que pudiera resultar de aplicación.



Capítulo II. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos. Comisión de interpretación y vigilancia.

Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos. El SAMA.

Se acuerda adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA). Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y Empresa, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación o normas que los sustituyan. Se someterán a las actuaciones del ASECLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

9.1. Con el fin de estudiar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, el Comité Intercentros (en adelante CIS) se constituirá en Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación (en adelante CPVI), con domicilio en Zaragoza, avenida de Ranillas, 5, edificio A, 3.^a planta CP 50018.

La CPVI se constituirá como órgano diferente, con entidad propia y con un número de miembros o componentes más reducido que en el CIS. Estará compuesta por un/a representante por cada una de las secciones sindicales con presencia en los comités de empresa, con voto ponderado, y un/a asesor/a de cada sindicato, este último sin voto. La empresa podrá estar representada con el mismo número de miembros que la parte social.

Las partes integrantes de la CPVI deberán pronunciarse sobre las cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días hábiles, que se podrá prorrogar cuando por su complejidad o por la necesidad de buscar asesoramiento sea conveniente ampliar el plazo.

La CPVI está facultada para elaborar su propio reglamento y crear en su seno las subcomisiones que estime conveniente, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

La CPVI podrá consultar las actas y documentación que se hubiera desarrollado durante las labores de negociación del Convenio.



9.2. La convocatoria para la reunión de la CPVI será propuesta por escrito, por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de cinco días hábiles de antelación a la celebración de la misma, con concreción de los puntos a tratar. Las reuniones de la CPVI se convocarán de manera extraordinaria. En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, de modo que exista quórum en la parte social y asistencia de al menos un/a representante de la dirección, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

De lo acordado en estas sesiones se levantará el acta correspondiente, nombrándose a tal efecto un/a secretario/a sin voz ni voto, por acuerdo entre ambas partes. Dicha acta deberá ser firmada por todos/as los/as asistentes al término de la reunión.

9.3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

9.3.1. Interpretación, aclaración o rectificación en su caso, de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

9.3.2. Vigilancia de su cumplimiento. Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

9.3.3. Dar conocimiento de lo acordado a las personas trabajadoras afectadas.

9.3.4. Cuantas otras les atribuya expresamente el Convenio.

9.4. Los Acuerdos de la CPVI que tengan fuerza de convenio, así como el resto de acuerdos, se adoptarán por mayoría de ambas partes. Los primeros serán publicados en el "Boletín Oficial de Aragón".

9.5. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo anterior.

Capítulo III. Contratación y condiciones laborales.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

10.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las



demás personas trabajadoras; para los contratos inferiores a seis meses, el período de prueba será de un mes y, en todo caso, según lo dispuesto en la normativa vigente. El/La empresario/a y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

10.2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

10.3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad temporal y cualquier otra así recogida en la normativa vigente que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. Provisión de vacantes.

11.1. En cuanto a la contratación del personal no directivo se estará a lo previsto en la normativa de aplicación vigente. En los procesos de selección se dará publicidad interna a los anuncios que salgan publicados externamente para que la persona trabajadora que esté interesada pueda participar en los mismos, y se notificarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Se comunicarán también al INAEM para su máxima difusión.

11.2. La contratación del personal directivo deberá sujetarse igualmente a la normativa de aplicación vigente.

11.3. La empresa fomentará la formación y capacitación de sus trabajadores/as para que puedan optar en las mejores condiciones a la promoción interna. En caso de empate en cualquier proceso de selección, se dará preferencia a la promoción interna, a las personas trabajadoras discapacitadas, y a las personas cuyo género esté menos representado en su grupo profesional.

11.4. Las personas trabajadoras fijas que accedan por promoción interna o traslado a otro puesto de trabajo con anexo de duración determinada conservarán el derecho a retornar a su puesto de origen. Si el nuevo contrato finaliza, deberá reincorporarse a su anterior puesto con carácter inmediato y en las mismas condiciones y de no hacerlo perderá el derecho a la reincorporación. Si dicho nuevo contrato deviene en uno de carácter indefinido la reserva del puesto de origen desaparecerá.



11.5. Las personas trabajadoras que, tras haber firmado el correspondiente contrato de sustitución (o anexo de traslado temporal en el caso de fijos discontinuos e indefinidos), se encuentren sustituyendo a otra persona trabajadora con reserva de puesto, no podrán realizar ningún cambio de puesto de trabajo hasta que finalice la causa de dicha sustitución, por lo que, aunque renuncien voluntariamente a dicha sustitución, no se les ofertarán otras vacantes que puedan surgir, excepto si se trata de una plaza fija.

11.6. Medidas encaminadas a evitar la discriminación en los procesos de selección: Aquellas candidaturas que, habiendo resultado seleccionadas tras la finalización del proceso selectivo completo, no pudieran incorporarse al puesto de trabajo por encontrarse percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor, serán contratadas una vez finalizada la situación referida. Las candidatas que, estando preseleccionadas por baremo, no pudieran finalizar el proceso selectivo por ser inviable la realización de las pruebas físicas debido a motivos de embarazo o parto o riesgo durante la lactancia, tendrán derecho a ser contratadas en caso de que hayan trabajado el año anterior en la empresa en la misma tipología de elemento. Cuando dicha situación finalice, deberán realizar las pruebas e incorporarse al puesto de trabajo en caso de superarlas. En caso de que no las superasen, su contrato finalizará. Esta contratación computará como campaña completa trabajada a efectos de consolidación de la plaza.

Artículo 12. Plan de carrera y evaluación del desempeño.

El Plan de Carrera Profesional tiene como objetivo el desarrollo y el perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras de SARGA contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

El marco regulatorio de dicho Plan se recoge en el anexo II de este Convenio.

La empresa podrá implantar sistemas de evaluación del desempeño del personal, según las diferentes tipologías de puestos, que deberán basarse en criterios y objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales. Cuando deban afectar a su promoción profesional, a su acceso a la formación o a cualquiera de sus derechos laborales, le deberán ser comunicados y podrá hacer constar en la evaluación sus observaciones al respecto.

Las normas que fijan los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño se adoptarán previo informe a la Comisión Intercentros.



Artículo 13. Subrogación y sucesión de empresas.

En caso de sucesión de empresa se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Artículo 14. Clasificación profesional.

14.1. Dando cumplimiento a 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 de personal al servicio de los entes del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, se acuerda, que las categorías profesionales y remuneraciones quedarán establecidas del siguiente modo:

Nivel	Grupo	Gobierno De Aragón	Categorías Prof.	Sueldo Base Bruto Anual (€)	Retribución Compl. Convenio Bruto Anual (€)	Total Salario Bruto Anual (€)
1	A1	30A	Responsable de Departamento	17.560,40	33.157,96	50.718,36
1	A1	26A	Jefe/a de Área	17.560,40	24.759,62	42.320,02
1	A1	24A	Técnico/a 1A	17.560,40	21.570,29	39.130,69
1	A1	22A	Técnico/a 1B	17.560,40	19.145,85	36.706,25
2	A2	19A	Técnico/a 2C	15.441,72	14.930,10	30.371,86
2	A2	18A	Técnico/a 2D	15.441,72	14.310,36	29.752,07
3	C1	22A	Encargado/a	11.826,66	17.517,40	29.344,05
4	C1	18A	Capataz	11.826,66	13.366,10	25.192,76
4	C1	18A	Oficial Administrativo/a	11.826,66	13.366,10	25.192,76
4	C1	18A	Oficial Emisorista	11.826,66	13.366,10	25.192,76
5	C1	16A	Administrativo/a / Emisorista	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Monitor/a Técnico/a	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Ayudante Técnico/a	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Conductor MER	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C1	16A	Conductor/a Autobomba	11.826,66	12.206,93	24.033,59



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

14 de mayo de 2025

Número 90

csv: BOA20250514012

Nivel	Grupo	Gobierno De Aragón	Categorías Prof.	Sueldo Base Bruto Anual (€)	Retribución Compl. Convenio Bruto Anual (€)	Total Salario Bruto Anual (€)
			Bombero Forestal			
5	C1	16A	Oficial 1ª Oficios Varios	11.826,66	12.206,93	24.033,59
5	C2	18A	Jefe/a de Cuadrilla/Equipo	10.024,62	12.828,25	22.852,88
5	C2	18A	Jefe/a de Brigada Terrestre Bombero Forestal	10.024,62	12.828,25	22.852,88
5	C2	18A	Jefe/a de Brigada Helitransportada Bombero Forestal	10.024,62	12.828,25	22.852,88
6	C2	14A	Auxiliar Administrativo/a – Auxiliar Técnico/a	10.024,62	10.875,79	20.900,41
6	C2	14A	Oficial 2ª Oficios Varios	10.024,62	10.875,79	20.900,41
6	C2	14A	Monitor/a	10.024,62	10.875,79	20.900,41
7	A.P.	14A	Operario/a especialista	9.187,18	10.546,51	19.733,70
7	A.P.	14A	Operario/a especialista Brigada Terrestre Bombero Forestal	9.187,18	10.546,51	19.733,70
7	A.P.	14A	Operario/a especialista Brigada Helitransportada Bombero Forestal	9.187,18	10.546,51	19.733,70
7	A.P.	13A	Operario/a	9.187,18	9.960,08	19.147,26
7	A.P.	13A	Vigilante	9.187,18	9.960,08	19.147,26



14.2. Al disponer actualmente de una Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, se establece que, si como consecuencia de la aplicación de este régimen retributivo, atendiendo a la titulación exigida para cada uno de los grupos de clasificación profesional (artículo 9.1 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero) se produjera una reducción en el cómputo anual de las retribuciones del personal, se reconocerá un complemento personal y transitorio. Este complemento será absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la correspondiente ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

14.3. Los procesos de revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo, serán negociados con la parte social a través del Comité Intercentros, si bien no se considera por ambas partes que deba ser acordada. Si finalmente esto no fuese posible, la empresa deberá aprobarla de todas formas dentro de los plazos previstos.

14.4. El concepto Complemento Ajuste Individual de Retribución (CAIR) que tienen reconocido las personas trabajadoras cuyo salario es superior al del importe homologado de su categoría profesional, se compensará con posibles promociones o ascensos futuros a categorías superiores o en el caso de incrementos o cambios de grupo profesional derivados de este o futuros convenios.

14.5. Las retribuciones y pluses experimentarán el incremento que en su caso apruebe para cada ejercicio la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

14.6. La descripción de las funciones de dichas categorías se recoge en el anexo I.

14.7. Los Grupos profesionales tendrán como característica la polivalencia y la polifuncionalidad entre categorías solo limitada por la cualificación profesional de la persona trabajadora.

14.8. Los importes anuales recogidos en la tabla salarial habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales. Las pagas extraordinarias serán prorrateadas para toda la plantilla.

Artículo 15. Nuevas categorías en el Operativo de Incendios.

15.1. Bombero/a Forestal.

En el momento de firma del presente Convenio, ha sido publicada la Ley 5/2024, de 8 noviembre, básica de bomberos/as forestales. En dicha Ley se reconocen las funciones de los/as bomberos/as forestales adscritos/as a los operativos de



extinción de incendios forestales, así como su clasificación profesional, según lo establecido en los artículos 4 y 5 de dicha Ley.

El desarrollo de dicha Ley establecerá la regulación, impacto y medida de la figura del/de la bombero/a forestal. Siendo las Comunidades Autónomas las que tendrán que trasladar la mencionada Ley a su personal dado que este pertenece a las diferentes autonomías, obligadas en todo caso a su inmediato cumplimiento.

Empresa y personas trabajadoras quieren dejar de manifiesto su intención de trabajar en el plazo de doce meses desde el desarrollo reglamentario de la mencionada Ley. Para ello, se acuerda crear una Comisión de seguimiento de la implantación de la normativa relativa a la figura de Bombero/a Forestal. Comisión constituida por la empresa y la representación de todas las secciones sindicales, con igual número de miembros por ambas partes.

En este punto, se acuerda la incorporación de la denominación de Bombero/a Forestal al personal que trabaja en tareas de extinción, a quienes les será de aplicación lo derivado de la mencionada Ley y su posterior desarrollo, considerando como tal a las brigadas terrestres, brigadas helitransportadas, jefes/as de brigadas y personal de conducción de autobombas. Sin que ello impida su aplicación posterior en otros colectivos en los que así fuese determinado en el posterior desarrollo de la Ley.

A dicho personal se le reconocen las funciones recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, adscribiéndoles al Código Nacional de Ocupación 5932 de Bomberos/as Forestales.

Se acuerda comenzar la formación referente a esta actividad a lo largo de la anualidad 2025, conforme al programa formativo que se derive de la Comisión de Seguimiento anteriormente comentada.

Una vez la administración competente haya establecido las clasificaciones profesionales y formación de la figura de bombero/a forestal, la empresa se compromete a reflejar dicha clasificación y a adaptar el programa de formación acorde a las necesidades de este personal, según se determine.

Al personal anteriormente indicado le será de aplicación todo lo relativo a segunda actividad, jubilación, derechos específicos y riesgos laborales conforme a lo establecido en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, así como cualquier otra cuestión allí referida.



Artículo 16. Modalidades de contratación.

16.1. La empresa deberá respetar en todo momento la normativa vigente en materia de modalidades de contratación, su duración y causas.

16.2. Si un trabajador/a causa baja voluntaria con perjuicio para la empresa, no supera el período de prueba o es despedido, será la empresa la que decida si admite que dicho trabajador/a vuelva a trabajar en la empresa.

16.3. Contratos de trabajo temporal.

16.3.1. Se establecen dos tipos de contratos temporales:

- Temporal por duración determinada por circunstancias de la producción o vinculados a programas de financiación que permitan esta modalidad contractual por tener una fecha fin establecida (fondos europeos o similares).
- Temporal por sustitución.

16.3.2. Temporalidad. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

16.3.3. Circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales

16.3.4. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

16.4. No más del 1% de los contratos en vigor se formalizarán con la modalidad en prácticas.



16.5. Pacto de horas complementarias: Las personas trabajadoras con contrato de trabajo temporal o indefinido a tiempo parcial deberán realizar horas complementarias, que se retribuirán 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 ser superiores al 50% de las horas ordinarias de trabajo del contrato con el límite de la jornada ordinaria anual. El/La empresario/a preavisará con un mínimo de dos días de antelación a su realización el día y la hora en que la persona trabajadora deberá realizar las horas complementarias, siendo voluntaria su realización si el preaviso fuese inferior. En lo no previsto en este convenio, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 17. Incorporación del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios, Espacios Naturales Protegidos y fijos-discontinuos.

17.1. Llamamiento al personal fijos discontinuos.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se realizará del siguiente modo:

17.1.1. Se efectuará al puesto de trabajo en el que tengan consolidada la plaza, si esta sigue existiendo según planificación de la Dirección General competente.

17.1.2. Como mínimo 45 días antes del inicio recibirán en sus respectivos domicilios una carta certificada o correo electrónico en la que se indicará entre otros datos el puesto al que deberán incorporarse y fecha de inicio, siempre y cuando la empresa sepa con esa antelación las fechas de comienzo. Inmediatamente, se deberá devolver un recibí de aceptación firmado.

17.1.3. Si ese recibí no llega a las oficinas de SARGA treinta días antes del comienzo o la mitad del período de preaviso que se pueda dar, se entenderá que la persona trabajadora no está interesada y perderá su condición de fija discontinua



por dimisión. Si el preaviso se ha dado con menos de diez días de tiempo la persona trabajadora podrá incorporarse hasta dos días más tarde de la fecha de inicio comunicándolo así en su recibí. Como excepción, si la persona trabajadora informa que debe preavisar en otro trabajo, la empresa le concederá como mínimo quince días para reincorporarse desde que reciba el llamamiento.

17.2. Pruebas obligatorias. En lo relativo a la realización de pruebas obligatorias, se estará a lo establecido en el anexo III.

17.2.1. Para cada nueva campaña, con antelación suficiente, la empresa convocará de manera fehaciente a todas las personas trabajadoras tanto fijas indefinidas como fijas discontinuas u otras modalidades de contratación para la realización del reconocimiento médico o cualquier otra prueba requerida para el puesto.

La superación de todas y cada una de las pruebas comunes será requisito indispensable para mantenerse o incorporarse a su puesto en cada nueva campaña aun teniendo reconocido su puesto.

17.2.2. La persona trabajadora que no se presente al reconocimiento médico o cualquier otra prueba requerida perderá su puesto de trabajo por dimisión, salvo por fuerza mayor. Si un trabajador/a pierde su puesto por causar baja voluntaria con perjuicio para la empresa, no superación del período de prueba o por despido, será la empresa la que decida si podrá volver a incorporarse.

17.2.3. En caso de que las pruebas descritas se realicen fuera del período de contratación de las personas trabajadoras fijas discontinuas, se les computarán las mismas a efectos de tiempo trabajado, siendo incluidas en la bolsa de horas descrita en el artículo 23.

17.3. El personal indefinido o fijo discontinuo que no supere las pruebas requeridas para su puesto podrá repetirlas aproximadamente a las tres semanas. La superación de las mismas conllevará automáticamente la incorporación efectiva a su puesto de trabajo de origen.

En caso de no superarlas, la empresa actuará según el artículo 18 del presente Convenio.

17.4. La adjudicación del puesto de trabajo obliga al personal de brigadas y conductores/as de autobombas, que adquieren el compromiso, a estar disponible en el punto de encuentro en 30 minutos.



Artículo 18. Personal en situación de ineptitud laboral.

La persona trabajadora no podrá prestar servicios en la categoría o grupo profesional cuyas pruebas obligatorias no haya superado, al constituir el umbral mínimo de seguridad de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

En estas circunstancias, la empresa procederá de la siguiente manera:

- Adaptación del puesto de trabajo. Cuando la persona trabajadora pueda realizar otros trabajos, la empresa adoptará las medidas necesarias para su adaptación si organizativamente resulta posible dado su perfil profesional, la configuración y la tipología del puesto.
- Comisión de recolocación. Cuando no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, el Comité Intercentros junto con la empresa se constituirán en Comisión de recolocación para posibilitar, en la medida que las condiciones lo permitan, la ocupación efectiva a estas personas. Si la recolocación se realiza a un puesto de distinta categoría profesional, a la persona recolocada se le asignará la correspondiente categoría y salario, en tanto en cuanto dicha recolocación perdure. Para dicho fin, la empresa trabajará en la creación de un catálogo de segunda actividad.
- Despido por ineptitud sobrevenida: en caso de no ser posible la aplicación de los dos puntos anteriores, la empresa procederá, previo informe médico del servicio de vigilancia de la salud que certifique la no aptitud, al despido con una indemnización de veinticinco días por año de trabajo efectivo con el límite de doce mensualidades. Sin embargo, la persona trabajadora en este punto podrá optar por pasar a situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto y plaza, por un máximo de 24 meses. Esta excedencia no conllevará cómputo de antigüedad a ningún efecto.
- Si transcurridos dos años en excedencia voluntaria, la persona trabajadora no pudiese superar las pruebas que han determinado dicha excedencia, podrá optar entre continuar en excedencia voluntaria o solicitar el despido en las condiciones anteriormente descritas. La empresa en este segundo caso, podrá exigir la aportación de informes o la realización de pruebas médicas adicionales para que se acredite fehacientemente la patología o limitación física o psicológica de la persona trabajadora.
- En caso de no disponer del informe médico de no aptitud y no haber superado las pruebas físicas que sean establecidas para el desarrollo de su puesto de trabajo, la persona trabajadora quedará en situación de excedencia con reserva de puesto, por un período máximo de 24 meses, con el consiguiente derecho a ser llamado en la siguiente campaña para realizar la



correspondiente prueba de aptitud, pasando automáticamente su expediente a la comisión de recolocación.

En caso del personal temporal que no supere el reconocimiento médico o cualquier otra prueba requerida para el puesto se procederá a dar por extinguida la relación laboral.

La persona trabajadora en caso de recolocación o en situación de excedencia contemplada en el presente artículo mantendrá el derecho a la reserva de puesto, así como a ser llamada en la siguiente campaña para realizar la correspondiente prueba de aptitud.

Las pruebas psicotécnicas no se repetirán salvo que el equipo psicológico que realice las pruebas aconseje lo contrario.

Artículo 19. Procesos de selección para operativo forestal y de espacios naturales protegidos.

1. La Convocatoria de procesos de selección internos para la realización de traslados del personal fijo/fijo discontinuo del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, Espacios Naturales Protegidos y Monitores/as de Centros de Interpretación de la Red Natural de Aragón se regirá por un concurso de traslados con un procedimiento determinado.

2. Se acuerda la redacción de dicho procedimiento en el plazo máximo de doce meses tras la firma del Convenio.

3. Los criterios de selección serán revisados anualmente por la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as. En tanto no se modifique los criterios de selección serán de aplicación los últimos criterios establecidos. Dentro de dichos criterios, la puntuación por experiencia será como mínimo el 50% de la puntuación total, primando la experiencia en el dispositivo de prevención de incendios y ENP del operativo de Aragón.

4. En el caso del personal del operativo forestal y ENP, para cada nueva campaña, la empresa podrá acordar con la representación legal de los/as trabajadores/as que las personas que se encuentren realizando una sustitución y lo soliciten, puedan causar baja voluntaria de dicha sustitución al finalizar la campaña en curso. Para estas personas habrá finalizado la causa de dicho contrato o anexo al finalizar la campaña, por lo que se les podrá ofertar cualquier otra plaza, ya sea vacante o por sustitución, en la siguiente campaña.



Artículo 20. Jornada laboral.

20.1. La jornada laboral se establece en cómputo anual en 1.694 horas y será para toda la plantilla.

20.2. Serán festivos los días 24 y 31 de diciembre y los domingos se considerarán como festivos a los efectos de su compensación, salvo que se establezca lo contrario en el contrato de trabajo.

Artículo 21. Horario y flexibilidad horaria en oficinas.

21.1. El personal de oficinas de SARGA no sujeto a requerimientos especiales.

El personal de oficinas de SARGA no sujeto a requerimientos especiales, se registrará por un calendario que se publicará anualmente, con cuatro días de jornada continua y un día de jornada partida, todas ellas con horario flexible.

21.1.1. La jornada partida tendrá el horario flexible, con entrada entre las 7:30h. y las 9:30h. y salida entre las 17:30 y las 19.30 con media hora mínimo no retribuida para comer entre 14:00 y 16:00 h. Horario de obligada presencia de 9:30 a 14:00 y de 16:00 a 17:30 horas, total jornada diaria entre 8:30 y 9:00 horas. Será un día fijo entre lunes y jueves, requiriéndose autorización de su departamento con conocimiento del de recursos humanos para cambiarlos. Cada departamento deberá garantizar los servicios mínimos de cobertura de tardes de lunes a jueves.

21.1.2. Las jornadas continuas tendrán entrada entre las 7:30h y las 9:30h y salida no más tarde de las 16:30h, sin pausa para comer, con descanso de 15 minutos retribuido. En total se realizarán como mínimo 6:30 horas y con un máximo de 8:00 horas.

El calendario semanal personal no se verá alterado por vacaciones o festivos, siendo obligatorio realizar la jornada partida si resulta día laborable. En estas semanas solo se podrá cambiar el día de jornada partida por día de jornada continua si se trata de un cambio de día laborable por día laborable.

El personal de oficinas debe dejar constancia de su horario a través de los medios proporcionados por la empresa, siguiendo las indicaciones de ésta para el correcto fichaje.

La empresa podrá establecer los mecanismos de control horario que la normativa permite.



21.2. Personal de oficina sujeto a requerimientos especiales.

El personal de oficinas de SARGA sujeto a requerimientos especiales se registrará por el calendario y cuadrantes que su responsable le entregue anualmente. Concretamente, en lo que a horario y flexibilidad horaria se refiere, los puestos de atención telefónica y recepción de oficinas, emergencias 112, capataces u otros asimilados tendrán un horario especial por cuadrante que se comunicará anualmente, respetando siempre la jornada anual.

21.3. Bolsa anual de horas en oficina.

21.3.1. El personal de oficinas realizará el control de su propio horario efectivo mediante la herramienta de fichaje proporcionada por la empresa. Cuando de la misma se desprenda que existen excesos autorizados o déficits de jornada, o así se establezca en el calendario del centro, se generará con ello una bolsa de horas que se gestionará en cómputo anual de común acuerdo con el responsable de cada departamento, conforme a las siguientes reglas:

1. La jornada no se debe prolongar más de diez horas al día salvo casos excepcionales autorizados previamente.
2. Las horas de trabajo en días de libranza o en festivos trabajados, excepto en jornadas irregulares, se recuperan a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos (1,75) por hora trabajada.
3. Las horas nocturnas se recuperan a razón de dos horas por hora trabajada entre las 22:00 y 6:00 h, siempre y cuando no sean el horario habitual de trabajo para ese puesto.
4. Los días de exceso de jornada se disfrutan por jornada completa y se solicitan a través de la herramienta de gestión conforme a la normativa vigente establecida por la empresa.
5. Se pueden generar tardes libres no consecutivas por horas, y se solicitan conforme a la normativa vigente.
6. Se pueden disfrutar horas sueltas solo para el caso de precisarlas la persona trabajadora con fines de conciliación.

21.3.2. Las horas de exceso acumuladas en bolsa deben quedar compensadas de manera completa en los doce meses siguientes desde el final del ejercicio en el que se generaron. En caso contrario o en caso de finalizar o suspender la relación laboral a instancias de la persona trabajadora antes de finalizar ese plazo de compensación, se perderán.



21.4. Horarios del personal de administración de tráfico y técnicos del servicio de recogida.

La jornada será continua, con un máximo de doscientos veintidós días laborables anuales.

Por necesidades del servicio será obligatorio el trabajo en festivos, según el cuadrante que la persona responsable elaborará al efecto, y serán compensados a razón de 1:1,75.

21.4.1. En el caso del personal de Administración de Tráfico:

- Horario de lunes a viernes. La jornada teórica diaria será de siete horas y cuarenta y cinco minutos (7,75 h) y se minorará en quince (15) minutos, que serán acumulados para la compensación de jornadas de teletrabajo de los fines de semana. El horario resultante de disminuir estos quince (15) minutos será:
- Turno de mañana: el horario de lunes a viernes será de 6:00 a 13:30 h. El inicio de jornada coincidirá con el primer turno de entrada de conducción, al menos por una persona.
- Turno de tarde: el horario de lunes a viernes será de 13:30 a 21:00 h. El inicio de jornada coincidirá con la finalización de la jornada de mañana, al menos por una persona.

Una vez cubierta esta circunstancia, habrá treinta (30) minutos de flexibilidad horaria de inicio de jornada, debiendo ser de entrada habitual y comunicada previamente a la empresa.

Siempre deberá quedar cubierto el turno de tarde por personal de administración de tráfico.

- Horario de los sábados: De 8:00 a 14:00 horas. Se trabajarán presencialmente los sábados de los meses de junio, julio y agosto, y los considerados en “puentes”, según cuadrante que la persona responsable del servicio elaborará al efecto, debiendo cubrirse las ausencias que puedan producirse por diversas incidencias. Si fuese necesario trabajar presencialmente sábados adicionales a los contemplados anteriormente, se compensarán a razón de 1:1,75, según cuadrante.
- Compensaciones. Las compensaciones en descanso se gestionarán según cuadrante, excepto el número de días de exceso de jornada/libre disposición que se generen para el personal de oficinas regulado en el artículo 20.1, que en general seguirán las normas de disfrute que apliquen a dicho personal,



si bien en el caso particular del personal administrativo del PTR, por las necesidades del servicio, no se podrán disfrutar por más de una persona en el mismo día.

21.4.2. En el caso de los técnicos del servicio de recogida, el horario de lunes a viernes es el siguiente:

- Turno de mañana: El inicio de jornada será entre las 7:45 y las 8:30, debiendo ser fijada una hora de entrada habitual, comunicada previamente a la empresa.
- Turno de tarde: El inicio de jornada será entre las 14:30 y las 15:15, debiendo ser fijada una hora de entrada habitual, comunicada previamente a la empresa.

21.5. Horarios del personal de Atención telefónica del Servicio de Recogida.

Se realizarán un máximo de doscientos veintidós (222) días laborables anuales.

El trabajo se realizará en formato teletrabajo en un porcentaje según acuerdo con la empresa, salvo trabajos administrativos que obligatoriamente precisen de asistencia presencial en oficina.

21.5.1. Horario de lunes a viernes:

- Turno de mañana fijo: Deberá prestar servicio efectivo de atención a la centralita entre las 8:00 y las 14:00 horas, siendo el resto del porcentaje de jornada de libre horario de realización, para trabajos administrativos anejos al servicio.
- Turno de mañana y tarde rotativo: Deberá prestar servicio efectivo de atención a la centralita entre las 8:00 y las 14:00 horas en turno de mañana y de 14:00 a 20:00, siendo el resto del porcentaje de jornada de libre horario de realización, para trabajos administrativos anejos al servicio.
- Turno de tarde: De 12:30 a 20:15 horas.
- Turno de tarde fijo: Deberá prestar servicio de toda su jornada efectiva finalizando a las 20:00.
- El régimen de descansos será el mismo que para el resto de personal de Oficinas, teniendo en cuenta que siempre deberá quedar cubierto el turno de tarde por personal de atención telefónica del Servicio de Recogida.

21.5.2. Horario de los sábados: De 8:00 a 14:00 horas. El trabajo de los sábados se organizará según cuadrante, las ausencias se cubrirán entre el propio personal de atención telefónica, y se compensará a razón de 1:1,75, según cuadrante salvo que



haya voluntarios para cubrirlos. Los días generados por esta causa se considerarán de exceso de jornada/libre disposición a los efectos de disfrute.

21.5.3. Trabajo en festivos: Por las necesidades del servicio, será obligatorio el trabajo en dichas fechas, según el cuadrante que se elaborará al efecto, y compensados a razón de 1:1,75.

21.5.4. Compensaciones. Las compensaciones se gestionarán según cuadrante, excepto el número de días de exceso de jornada/libre de disposición que se generen para el personal de Oficinas regulado en el artículo 21.3, que en general seguirán las normas de disfrute que apliquen a dicho personal, si bien en el caso particular del personal de atención telefónica del Servicio de Recogida, por las necesidades del servicio, no se podrán disfrutar por más de una persona en el mismo día.

Artículo 22. Trabajo de campo del personal de oficinas.

22.1. En el caso del personal de oficinas que por las funciones propias de su puesto deba realizar trabajo de campo (incluyendo reuniones que requieran desplazamientos fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo), se aplicarán las siguientes normas.

Si la persona trabajadora sale directamente desde su domicilio por la hora a la que comience el trabajo de campo o la reunión,

22.1.1. Podrá reservar un coche de empresa y llevárselo el día anterior a la prestación del servicio.

22.1.2. La jornada diaria se computará de forma que los primeros 15 minutos no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de desplazamiento habitual al centro de trabajo.

22.1.3. En el caso de que la prestación del servicio requiera de una jornada completa, se computará el tiempo imprescindible para la comida, como mínimo 30 minutos, que no tendrán consideración de tiempo de trabajo.

22.1.4. Si al final de la jornada la persona trabajadora regresa a devolver el coche al centro de trabajo, deberá fichar y esa será la hora de finalización de su jornada, mientras que, si regresa a su domicilio, en su parte de horas deberá registrar la hora de llegada a su domicilio, de la que se restarán 15 minutos que no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de



desplazamiento habitual desde el centro de trabajo hasta su domicilio. Deberá devolver el coche a las 7:45 de la mañana del día siguiente.

22.1.5. El tiempo de trabajo que exceda de las 9 horas marcadas para la jornada partida, se compensará a razón de 1:1.

22.1.6. En el caso de que la prestación del servicio no requiera de una jornada completa, la persona trabajadora regresará al centro de trabajo, fichará según lo establecido en el manual de Gestión del tiempo y al terminar la jornada deberá fichar como salida y esa será la hora de finalización de su jornada.

22.2. En el caso en que la persona trabajadora salga desde el centro de trabajo, la jornada diaria se computará de la siguiente forma:

22.2.1. Deberá fichar al llegar al centro de trabajo y esa será la hora de inicio de su jornada.

22.2.2. Deberá fichar cuando salga del centro de trabajo para realizar la prestación de servicios, marcando el código correspondiente según lo establecido en el manual de Gestión del tiempo. Normalmente utilizará un coche de empresa para realizar el desplazamiento.

22.2.3. En el caso de que la prestación del servicio requiera de una jornada completa, se computarán 30 minutos como tiempo para la comida, que no tendrán consideración de tiempo de trabajo.

22.2.4. Si al final de la jornada la persona trabajadora regresa a devolver el coche al centro de trabajo, deberá fichar y esa será la hora de finalización de su jornada.

22.2.5. Si regresa a su domicilio, en su parte de horas deberá registrar la hora de llegada a su domicilio, de la que se restarán 15 minutos que no tendrán consideración de tiempo de trabajo, por considerarse equivalente al tiempo de desplazamiento habitual desde el centro de trabajo hasta su domicilio. Deberá devolver el coche a las 7:45 de la mañana del día siguiente.

22.2.6. El tiempo de trabajo que exceda de las 9 horas marcadas para la jornada partida, se compensará a razón de 1:1.

22.2.7. En el caso de que la prestación del servicio no requiera de una jornada completa, la persona trabajadora regresará al centro de trabajo, fichará según lo



establecido en el manual de Gestión del Tiempo y al terminar la jornada deberá fichar como salida y esa será la hora de finalización de su jornada.

22.3. En el caso en que la prestación de servicios descrita en este apartado requiera pernoctar fuera del domicilio, se aplicarán las normas anteriores (considerando el lugar de la pernocta como domicilio a estos efectos) y se generará el derecho a dos horas adicionales por viaje con independencia del número de pernoctas fuera del domicilio que la prestación del servicio haya requerido.

Artículo 23. Horario en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios.

23.1. Tendrán un horario de lunes a domingo según horario y calendario que establecerá la empresa, con los descansos que establece la ley, en todo caso, será de aplicación lo acordado en el SAMA del 24 de agosto de 2021 y del 29 de mayo de 2023 en cuanto a horarios, como organización y distribución del trabajo. Los domingos se considerarán festivos a efectos de su retribución. La planificación provisional se comunicará al principio de la temporada, debiendo comunicarse igualmente sus modificaciones en su caso.

23.2. Se establece al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores la distribución irregular de la jornada, con las únicas limitaciones que establece el presente Convenio.

23.3. Para todos los puestos de cuadrillas, autobombas y puestos fijos de vigilancia del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios, los contratos a tiempo parcial se formalizarán con un porcentaje de contratación de hasta el 11% más respecto al que resultaría de horario de trabajo correspondiente al cuadrante teórico de trabajo. El contrato se formalizará a tiempo completo cuando al aplicar esta situación se alcance el 100% de porcentaje de contratación.

La diferencia entre la jornada formalizada y el tiempo de trabajo teórico generará una bolsa de horas que tendrá en cuenta el periodo previsto de contratación en la campaña en los periodos de trabajo que no sean de trabajos preventivos. Se gestionará acorde a lo indicado en el anexo IV.

23.4. Esta bolsa de horas se reflejará en el documento llamado Carta Bolsa de Horas, que se publicará periódicamente en el portal del empleado, así como todos los conceptos en que se consumirán dichas horas, que se relacionan en el anexo IV a este Convenio.

23.5. En la nómina del mes de julio la empresa revisará el saldo de la bolsa y si el saldo medio a favor de las personas trabajadoras de alguna unidad fuese positivo,



comenzará a ajustarlo pagando en nómina los conceptos que proceda, dejando así de imputarlos a la bolsa.

23.6. Al finalizar el período de contratación, y en todo caso al finalizar la anualidad, si resultase un saldo a favor de la persona trabajadora que determine que ha habido un exceso de horas trabajadas, la empresa las abonará mediante horas extras, hasta el límite legal.

23.7. Si resultase un saldo a favor de la empresa, se compensará de mutuo acuerdo con la persona trabajadora.

23.8. Los desajustes de fin de campaña o de fin de anualidad, se resolverán conforme a lo que previene el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

23.9. Trabajos alternativos por imposibilidad climatológica: En trabajos forestales de preventivos fuera de la campaña de prevención y extinción de incendios, los días que por imposibilidad climatológica u otro tipo de circunstancia ajena a la empresa, no se pueda trabajar, se realizarán trabajos alternativos durante la propia jornada de trabajo. La decisión de realizar trabajos alternativos corresponderá siempre al/ a la Jefe/a de la cuadrilla y será consultada con el inmediato superior jerárquico correspondiente (Capataz, Encargado/a o Jefe/a de Área de Operaciones Forestales) quien autorizará o no la suspensión de los trabajos.

23.10. Localizaciones en brigadas: Para garantizar que, en el período de máxima activación, orientativamente de junio a septiembre, las cuadrillas sean operativas, la empresa podrá establecer por calendario de trabajo las localizaciones. Esto supondrá que toda persona trabajadora, según su calendario de trabajo, estará localizable su primer día de libranza con la obligación de ir a trabajar si es llamado a sustituir a un/a compañero/a de la misma cuadrilla o de cuadrillas cercanas (en este caso se le pagará el Km desde un punto de encuentro a otro). La sustitución se hace en el punto de encuentro. La guardia consiste en estar localizable desde las 8:00 hasta las 15:00. Las localizaciones se abonarán según lo establecido en el anexo V de pluses. La Dirección de la empresa según instrucción del departamento correspondiente será quien ordene si se realizarán o no, y que días o meses, las localizaciones. En caso de ser llamado a trabajar ese día, no se abonará el plus de atención continuada, acabando la atención continuada a las 8:00 de la mañana del día siguiente.

23.11. Localizaciones en autobombas, de cada secuencia de calendario de catorce (14) días, un máximo de dos (2) días de libranza conllevará localización, que serán con carácter preferente consecutivas entre ellas y rotativas.



En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y en situaciones de emergencia, el número de localizaciones se podrá incrementar hasta cinco (5) por cada veintiocho (28) días, detrayéndose el exceso del cómputo anual. Dicha localización se activará con una localización mínima de cinco (5) horas, salvo casos excepcionales (ausencias sobrevenidas en dicho plazo cuando la situación de riesgo lo requiera).

23.12. Cambios de turno en el Operativo de Incendios: Los cambios de turno entre el personal de una brigada solicitados por las personas trabajadoras de la misma deberán comunicarse con al menos 48 horas de antelación, y deberán garantizar en todo momento la operatividad de la brigada mediante una adecuada cobertura entre los propios integrantes de la misma. En el caso de que las personas trabajadoras de la brigada incumplan dicha garantía de operatividad, quedará en suspenso la posibilidad de cambios de turno para esa unidad durante el resto de la campaña.

Artículo 24. Horario de los/as conductores/as del servicio de recogida de subproductos de origen animal (SANDACH-MER).

24.1. Anualmente la empresa confeccionará el horario y calendario anual en función de las necesidades logísticas de cada centro.

24.2. La jornada diaria ordinaria será continua y su duración mínima será de 7 horas y 45 minutos y nunca superior a 9 horas.

Todo el exceso de jornada resultante de dividir la jornada anual pactada en el Convenio entre 222 días laborables se devolverá en días de libranza. Esta libranza se disfrutará por semanas completas unidas al fin de semana previo y posterior al que no se trabaje. Se procederá igual con aquellos días que no alcancen para completar una semana, que se unirán a un fin de semana en que no se trabaje.

La jornada diaria se fijará para todo el año en el calendario anual y será la misma para todo el personal de conducción del MER.

Se realizará un descanso de 30 minutos diarios, retribuido como tiempo de trabajo, que se disfrutará de una sola vez, o en dos fracciones de 15 minutos cada una, a criterio de la persona trabajadora según las características de la ruta y de sus preferencias.

24.3. Turno de mañana: En principio, para todos los centros, se establece la hora de entrada, entre las 6:00 y las 6:30, en función de las necesidades de los centros y de las preferencias de conciliación del personal.



En PTR Zaragoza se establecen los horarios de entrada de 5:30, 5:45, 6:00, 6:15, 6:30, 6:45 (grupos de 4 personas) siempre que la prestación del servicio quede garantizada.

Los turnos permanecerán estables en el tiempo, respetándose los turnos establecidos y permitiendo los cambios por acuerdo entre las personas trabajadoras.

24.4. La jornada será continua, de forma que el turno de mañana finalice como máximo a las 14:15h. En este turno se realizarán fundamentalmente tareas de recogida regular de subproductos de origen animal en explotaciones ganaderas.

24.5. Turno de tarde: Jornada continua, con entrada a las 14:00h. y salida a las 21:45h. En el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, este horario no es de recogida regular de subproductos, sino para realizar tareas de descarga en los centros de trabajo, y para otras tareas auxiliares (por ejemplo, traslado de camiones a talleres).

24.6. Guardias y “plantón” para accidentes y emergencias 112: De lunes a viernes la compensación por esta situación está incluida en el Plus Conductor MER, mientras que cada sábado, domingo y/o festivo la persona trabajadora en situación de plantón percibirá un Plus de Festivos según lo establecido en el anexo V de pluses.

- Premisas:

El/La Conductor/a del centro del PTR realizará guardia localizada en su domicilio, teniendo que estar presente en el centro de trabajo para atender el siniestro en 1 hora de plazo máximo.

Desde PTR se dará servicio a todo Aragón de lunes a viernes.

Los plantones y guardias se realizan desde la apertura del centro el lunes, hasta la apertura del centro el primer día hábil de la semana siguiente.

El plantón/guardia se retribuye en sábado, domingo y festivos según el importe pactado en Convenio.

De lunes a viernes:

- En jornada de trabajo de los centros:



En el resto de centros, siempre que sea posible, el/la conductor/a que se quede parado será el de Plantón del cuadrante.

El/La conductor/a de guardia en PTR acudirá al accidente directamente, en cualquier parte de la comunidad, siempre que el plantón del centro correspondiente no esté en el centro parado, en cuyo caso será quien acuda al siniestro y será apoyado por el conductor de guardia del PTR en caso de ser necesario.

- Fuera del horario de jornada de los centros:

Acudirá el/la Conductor/a de guardia del PTR y en caso de ser necesario será apoyado/a por plantón del centro al que corresponda el siniestro.

Fines de semana:

Se gestionará directamente con el plantón correspondiente al centro de referencia, y en caso de ser necesario un apoyo se realizará con el/la conductor/a de guardia del PTR. Se considerará como horas extraordinarias a todos los efectos, y se compensará/abonará según los términos del punto 24.11 del presente artículo.

En caso de ser necesario más apoyo, se realizaría con el plantón del centro más próximo al de referencia del siniestro.

24.7. Los/as conductores/as de guardia o plantón acudirán por sus medios a los centros de trabajo. Los tiempos de acudir al centro no contarán como tiempo de asistencia a siniestro. Si la realización de la salida como consecuencia de un plantonaje coincide con los horarios de comida/cena, se abonará dicho gasto acorde a lo indicado en el Procedimiento de gastos en vigor, acomodándose este horario a la prestación del servicio.

24.8. De lunes a viernes las compensaciones al/a la conductor/a de guardia del PTR se le comenzarán a aplicar a partir de que lleve 7:45 h. en el siniestro. (contado desde la salida del centro), y se considerarán como horas extraordinarias a todos los efectos, que se compensarán/abonarán según los términos del punto 24.11 del presente Convenio.

24.9. La empresa podrá aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

24.10. Para el caso particular del día seis u ocho de diciembre, siempre y cuando esté así recogido dentro de los días festivos nacionales y a elección de la empresa



del día de aplicación, se podrá prestar el servicio, si así se estima necesario por parte de la empresa, como máximo con el 50% de la plantilla efectiva del turno de mañana. Dicho día de trabajo, tendrá la consideración de trabajo en festivo fuera de cuadrante. Sin que dicha consideración sea aplicable al resto de días festivos de cuadrante.

24.11. Para la realización de horas extraordinarias, se aplicarán las siguientes normas:

24.11.1. El alargamiento de la jornada diaria por necesidades del servicio y que no pueda gestionarse mediante distribución irregular de la jornada se compensará a razón de 1:1,75, o de 1:2 (entre las 22:00 y las 6:00). En todo caso deberán respetarse los tiempos de conducción.

24.11.2. Será obligatoria para la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias hasta un máximo de 10 horas por trabajador/a y mes (siempre dentro de los límites legales en cómputo anual), siendo voluntaria a partir de dicho máximo. No computarán a estos efectos las horas extraordinarias realizadas por razones de fuerza mayor (como, por ejemplo, en situaciones de riadas, de emergencias sanitarias por enfermedades en la cabaña ganadera, etc.), que serán obligatorias en todo caso.

24.11.3. Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, fuera del período estival, y previa aprobación de la Empresa, o se abonarán, según lo solicite la persona trabajadora.

24.11.4. Las partes acuerdan que esta nueva regulación no debería suponer un incremento en la realización de horas extraordinarias con respecto al volumen histórico de las mismas en los tres años anteriores a la firma del presente Convenio. A tal efecto, se realizará un análisis trimestral de las horas extraordinarias y de sus causas a partir de la firma del presente Convenio, para analizar de forma conjunta con los representantes de los/as trabajadores/as posibles desviaciones respecto a los datos históricos, incluyendo las ratios históricas de productividad de las rutas de servicio (en especial, el de número de avisos recogidos por ruta).

24.11.5. Si la realización de horas extraordinarias implica salir más tarde de las 14:15 o de las 22:45, estará justificado el pago de los gastos de comida/cena por parte de la Empresa (con los límites marcados en el procedimiento de gastos).



Artículo 25. Horario personal espacios naturales protegidos.

25.1. Anualmente la empresa confeccionará el horario y calendario anual, en función de las necesidades de cada centro, con horario de lunes a domingos, con los descansos que establezca la ley. Dicho calendario será comunicado al principio de la campaña, debiendo trasladar a la persona trabajadora sus posibles modificaciones con un tiempo mínimo de quince días.

Los domingos se considerarán festivos a efectos de su retribución, así como el 24 y 31 de diciembre.

25.2. En los puestos de trabajo donde se precise el sistema de turnos, éstos serán rotatorios, salvo pacto alcanzado entre la dirección del centro y las personas trabajadoras. Se permitirá bajo acuerdo de las personas trabajadoras implicadas, el cambio de turno en cuadrante respetando las necesidades del servicio y los descansos que establece la Ley.

25.3. En casos de fuerza mayor, tipo meteorológicas, emergencias etc., no fuese posible la incorporación al trabajo, no se practicará descuento alguno en las retribuciones de dicha jornada.

25.4. Los días resultantes de exceso de jornada anual se disfrutarán como días de descanso.

25.5. Los días trabajados que sean señalados como festivos tendrán la retribución económica pactada.

25.6. La jornada diaria ordinaria no excederá de 9 horas, salvo circunstancias derivadas de la prestación del servicio.

25.7. Cualquier modificación de la jornada diaria se avisará con 5 días de antelación salvo imposibilidad.

Artículo 26. Vacaciones.

26.1. Todas las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, equivalentes a veintidós días laborables o parte proporcional. A efectos de esta equivalencia, los días laborables serán conforme lo establecido en cada cuadrante.



26.2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

26.3. El período de vacaciones del personal de oficina podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador/a, estableciéndose un período mínimo continuado, por año, de quince días naturales, al menos, equivalentes a diez días continuados laborables, siempre que la persona trabajadora así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

26.4. 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. La empresa debe conocer antes de dicha fecha cuáles son las fechas elegidas para el disfrute de vacaciones para el período comprendido hasta el 30 de septiembre de cada año. De no ser así se someterán a la decisión organizativa de los responsables de su departamento. El período vacacional solicitado y concedido será firme salvo anulación autorizada. 15 días naturales seguidos serán entre junio y septiembre salvo por necesidades del servicio.

26.5. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año al que correspondan. El derecho caduca, por tanto, el 31 de diciembre de cada año. La duración de las vacaciones es proporcional al tiempo trabajado durante el año. En los casos de contrato indefinido o que finalice después del 15 de enero del año siguiente el derecho a disfrutar las vacaciones anuales finaliza el 7 de enero. Excepcionalmente, con autorización del Director del Departamento y de la Dirección de la Empresa, se podrá prorrogar dicho plazo hasta el 31 de marzo. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

26.6. Para el operativo de extinción de incendios. Todas las vacaciones estarán sometidas a la prestación del servicio y a la planificación global anual del operativo de Prevención y Extinción de Incendios.

Con carácter general, no se disfrutarán vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. A todas aquellas personas que, habiendo trabajado la totalidad de este periodo, se les impida el disfrute de ningún día de vacaciones durante el mismo se les compensará con un (1) día de libre disposición. Este día se podrá acumular a descansos con un máximo de cuatro (4) días, y se tomará con un preaviso de 72 horas, siempre que se pueda conseguir su sustitución y no exista situación de emergencia.



- Brigadas terrestres simples: las brigadas terrestres simples en régimen de preventivos podrán disfrutar de vacaciones en bloque o bien de manera individual, en este último caso hasta un máximo de 2 personas por día, de manera que siempre haya un mínimo de 5 componentes en la brigada.

Adicionalmente, el personal de aquellas brigadas que por despliegue deban estar en formato extinción durante un mínimo de 7 meses tendrán derecho a disfrutar vacaciones en las mismas condiciones que las brigadas terrestres dobles.

- Brigadas terrestres dobles: podrán disfrutar de un periodo de ocho (8) días laborables o parte proporcional devengada en corretornos, garantizando siempre la presencia de 4 de los 5 integrantes y otro periodo de siete (7) días o parte proporcional devengada en bloque.
- Brigadas helitransportadas: las brigadas de 5+5 componentes podrán disfrutar de un periodo de siete (7) días hábiles o parte proporcional devengada en corretornos, garantizando siempre la presencia de 4 de los 5 integrantes. El otro periodo será de ocho (8) días hábiles o parte proporcional devengada en bloque, siempre fuera de la época en que esté en la base el helicóptero, salvo casos en los que sea compatible con la movilidad del medio aéreo.

En el caso de brigadas de 9+9, podrán disfrutar de la totalidad de las vacaciones devengadas en corretornos, garantizando siempre la presencia de 7 de los 9 integrantes.

- Autobombas: agrupadas las autobombas según indique la empresa, podrán disfrutar de vacaciones durante los meses de marzo, abril, mayo y octubre 1 autobomba del grupo; durante los meses de noviembre a febrero podrán disfrutar de vacaciones hasta 2 autobombas de manera simultánea.
- Emisoras: podrán disfrutar de un máximo de cinco (5) días hábiles seguidos, con un tope de dos (2) semanas, en el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre, por lo que no generarán el día de libre disposición regulado en este mismo artículo.

26.7. Con carácter general, el personal que presta servicios en Espacios Naturales Protegidos, podrá disfrutar de hasta siete (7) días naturales de vacaciones entre los meses de junio y septiembre, el resto de los días se disfrutarán fuera de dicho período.

Se concederá un día de libre disposición siempre que no se permita el disfrute de ningún día de vacaciones en los meses de julio y agosto.

La empresa proporcionará un cuadrante de servicio con las vacaciones, de manera que siempre quede garantizada una adecuada cobertura del mismo y el



disfrute planificado. Este cuadrante podrá ser modificado según las siguientes particularidades, siempre con la aprobación expresa por parte de la empresa.

Personal de mantenimiento y restauración: Podrá modificar sus vacaciones libremente siempre que sea una persona por equipo o todo el equipo en bloque. Si el personal realiza períodos cortos (máximo dos meses) de labores de vigilancia, durante los mismos podrá disfrutar de un máximo de 5 días laborales de vacaciones siempre que sea una persona por equipo.

Personal específico de vigilancia: Podrá modificar sus vacaciones libremente una persona por equipo.

Monitores/as PNOMP: Hasta el mes de junio incluido y a partir del 1 de septiembre, podrán modificar y disfrutar con un máximo de 10 días entre los dos períodos sus vacaciones una persona por equipo.

26.8. Para el personal de conducción del servicio de recogida de turno de mañana se disfrutarán por cuadrante en dos (2) períodos de catorce (14) días naturales encuadrados en un turno rotativo. Estos dos períodos de catorce (14) días naturales se disfrutarán dentro del período estival histórico, siendo uno de estos períodos en los meses de junio a septiembre, y otro período en los meses de verano ampliados hacia adelante y hacia atrás en función del número de personas trabajadoras y grupos de trabajo de cada centro.

Los días sueltos de vacaciones se podrán solicitar dentro de este período estival de cada centro, estando la concesión de estos días supeditada a garantizar la prestación del servicio.

Para el personal de conducción del servicio de recogida en funciones de descarga se establecerá por cuadrante un período de catorce (14) días naturales en época estival (de junio a septiembre), quedando el segundo período fuera de este.

El personal de centralita y administración de tráfico del servicio de recogida disfrutará según cuadrante de dos (2) períodos de catorce (14) días naturales encuadrados en un turno rotativo. Estos dos (2) períodos se disfrutarán dentro del período estival histórico, siendo uno de ellos en los meses de junio a septiembre y el otro en los meses de verano ampliados hacia delante y atrás en función del número de personas trabajadoras.



Artículo 27. Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo y trabajo en remoto.

27.1. En lo relativo al desarrollo del trabajo en esta modalidad, la empresa ha definido el Procedimiento de Teletrabajo general y Procedimiento de Teletrabajo por razones especiales, ambos contenidos en el II Plan de Igualdad de SARGA, como anexo II y anexo III respectivamente a dicho documento.

27.2. Los gastos derivados del teletrabajo serán a cargo de la persona trabajadora que tiene autorizado el teletrabajo, que se le compensará mediante la acreditación en nómina, con carácter mensual de 4,5€ brutos, mientras dure la autorización para teletrabajar.

27.3. El trabajo desarrollado bajo esta modalidad estará sujeto a las mismas condiciones y derechos que el trabajo presencial, con el correspondiente control horario, según lo establecido en el manual de Gestión del Tiempo, y cumplimiento de atención obligatoria, en función de las condiciones de cada puesto de trabajo, así como el cumplimiento de las normativas de seguridad de la información indicadas por la empresa.

27.4. En el II Plan de igualdad, se establecen 3 días de teletrabajo trimestral, los cuales se incrementarán en un día adicional de teletrabajo, quedando un total de cuatro.

27.5. En el caso del personal de SARGA que desempeña labores en dependencias del Gobierno de Aragón, podrá acogerse a la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando no exista algún tipo de limitación que impida el desempeño adecuado de sus funciones en dicha modalidad, tales como por el uso de las herramientas de trabajo que sean necesario emplear, por las necesidades del servicio (por ejemplo en caso que se preste mediante cuadrantes o atención al público) o porque así sea requerido por parte del Gobierno de Aragón de manera expresa.

Artículo 28. Gastos y desplazamientos.

28.1. Ámbito de aplicación.

Con carácter general la empresa sufragará los gastos de manutención que la persona trabajadora deba satisfacer por desplazamientos que no permitan regresar a su domicilio para realizar la comida/cena, con las normas e importes determinados en el procedimiento interno de Gestión de los Gastos.



Igualmente, y sujeto al alcance y justificación establecido en dicho procedimiento, la empresa sufragará los gastos necesarios de cada persona trabajadora para el ejercicio de las funciones vinculadas a su puesto de trabajo.

No se considerará en ningún caso como gasto, los derivados de los desplazamientos entre el puesto de trabajo y el domicilio, habitual o no, de la persona trabajadora.

28.2. Uso de vehículo.

Se utilizará prioritariamente un vehículo de empresa. Solo en caso de no haber disponibles vehículos de empresa, y conforme a las normas establecidas en el procedimiento interno de Gestión de los Gastos podrá utilizarse el vehículo particular, que dará lugar a una compensación de 0,34 €/km. En cualquier caso, quienes utilicen sus propios vehículos deberán tener concertada por cuenta propia la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros. La Empresa no asumirá responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización por las personas trabajadoras de sus propios vehículos.

28.3. Pernoctas.

Si de forma planificada y anticipada la persona trabajadora necesitara pernoctar, la empresa reservará y abonará el coste del alojamiento y de la manutención, conforme a lo establecido en el procedimiento interno de Gestión de los Gastos. El lugar deberá reunir las condiciones razonables de dignidad, limpieza y comodidad.

Si por razones del servicio, no hubiera sido posible prever las necesidades de manutención y pernocta fuera del domicilio habitual, la empresa abonará los gastos ocasionados a la persona trabajadora, cuando ésta hubiera tenido que adelantar el pago de los servicios de alojamiento y manutención.

28.4. Preaviso de desplazamiento superior a una semana.

Salvo supuestos excepcionales, será preceptivo preavisar por escrito a la persona trabajadora con una antelación de quince (15) días naturales si el desplazamiento es superior a una (1) semana. Si es inferior, la comunicación verbal y escrita deberá realizarse con la máxima antelación posible.

En la comunicación se harán constar las razones del desplazamiento y su duración.



28.5. Situaciones excepcionales.

En casos excepcionales podrá concederse un anticipo de gastos de viaje con autorización del responsable de Servicios Generales validada por la Gerencia. Debiendo posteriormente justificarse los gastos derivados en base al procedimiento general de Gestión de los gastos.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

29.1. Solicitud de permisos.

Las personas trabajadoras, previa solicitud digital con los medios establecidos por la empresa, con al menos setenta y dos (72) horas de antelación y adecuada justificación, salvo los establecidos en el artículo 29.2.2, 29.2.3, 29.2.6 y 29.2.7, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones (salvo los pluses variables, indemnizaciones y dietas), por los motivos y tiempos especificados en los apartados siguientes.

El registro digital de las ausencias por permiso deberá de realizarse por el tiempo real de ausencia al puesto de trabajo en la herramienta informática puesta a disposición por la empresa, siguiendo las instrucciones de la misma.

Los permisos sujetos a presentación de documentación justificativa, se deberá presentar en un plazo no superior a diez (10) días laborables desde la fecha de disfrute del permiso. En caso contrario, el permiso será denegado.

29.2. Permisos disponibles.

29.2.1. Por razón de matrimonio o unión de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales, diecisiete (17) días naturales. En el período del permiso debe estar incluido el día del hecho causante, en el caso de ser día laborable, o comenzar el siguiente día hábil del mismo, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora para su disfrute en período distinto y sujeto a su disfrute en una única vez dentro del año natural. Este permiso se deberá solicitar con quince (15) días de antelación.

29.2.2. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho registrada, persona con quien conviva maritalmente, hijos o hijas, hermanos o hermanas, padre o madre, 4 días naturales, y otro más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros, y dos días si son más de 200 km y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora. En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y a otro más por



desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 100 kilómetros, y dos días si son más de 200 km y sea a lugar distinto de la residencia de la persona trabajadora.

Si el hecho causante se produce una vez iniciada la jornada el permiso comenzará el primer día hábil posterior.

29.2.3. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Podrá solicitarse en días alternos durante el hecho causante.

29.2.4. Para técnicas de fecundación asistida y exámenes prenatales, el tiempo necesario previa justificación.

29.2.5. Para la realización de técnicas de preparación al parto las progenitoras gestantes tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo imprescindible, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

29.2.6. Para visitas al médico de familia de atención primaria por el tiempo indispensable con un máximo de hasta dieciséis horas al año.

Para acompañamiento al pediatra/médico de familia a hijos/as hasta dieciséis horas al año, considerando estos hasta la edad máxima de 16 años.

Para ambos casos, para visitas a médicos especialistas por el tiempo indispensable.

Para acompañamiento al médico del padre/madre hasta 16 horas al año, de cómputo total de horas de permiso.

Para todos los permisos médicos aquí indicados, que requieran de un desplazamiento dentro de la comunidad autónoma, por el tiempo indispensable. En el resto de casos, se pacta una duración máxima de 1,5 horas por desplazamiento, desde el límite de la Comunidad Autónoma, salvo casos excepcionales que se tratarán como tal.



29.2.7. Para lograr la mejoría o curación de patologías leves, que no exijan a criterio médico la emisión del correspondiente parte oficial de baja por incapacidad temporal, se dispondrá de un período no superior a un día de permiso retribuido.

29.2.8. Por cambio de domicilio habitual, un día de permiso.

29.2.9. Por deber inexcusable de carácter público y personal el tiempo necesario.

29.2.10. Para la obtención del documento nacional de identidad todo ciudadano debe poseer actualizado, contando para cada desplazamiento un máximo de una hora y media (1,5) o sitio más cercano posible.

29.2.11. Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial por el tiempo indispensable.

29.2.12. Por asistencia a exámenes de enseñanza reglada realizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico oficialmente reconocido a tenor de la Ley General de Educación el tiempo indispensable.

29.2.13. Por matrimonio de padre o madre, hermano o hermana, hijo o hija dos días naturales, el día de la formalización del matrimonio y el posterior.

29.2.14. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos y las indicadas en el presente convenio.

29.3. Permisos por horas. Situaciones particulares.

29.3.1. Los permisos por horas cuando sean solicitados por personal que por la naturaleza de su trabajo se deba realizar la jornada íntegra o por necesidad de sus turnos, darán lugar a un cambio de turno voluntario para que la persona trabajadora libre todo el día, siendo retribuido el tiempo real de permiso.

29.3.2. Los permisos por horas en el caso del personal de conducción del Servicio de Recogida, por la naturaleza de su trabajo y por las necesidades de servicio, podrán gestionarse de varias formas:

En el caso de disfrute del permiso por horas para visitas médicas, con el siguiente orden de prioridad:



- a) Se podrá compatibilizar con la realización de la ruta de recogida, si la cita médica es al final de la mañana, la persona afectada podrá realizar una ruta más corta de 6 horas y 30 minutos. El personal de conducción podrá renunciar a parte de su descanso y adelantar la llegada al centro de trabajo.
- b) Se podrá compatibilizar con la realización de la ruta de recogida, si la cita médica es a primera hora de la mañana y la persona trabajadora puede llegar a su centro de trabajo antes de las 11:00 am y salir de ruta, se realizará la jornada ordinaria de 7:45 horas y estará justificado el pago de los gastos de comida. Se computará la jornada desde la hora de la cita médica hasta el regreso al centro de trabajo tras realizar la ruta de recogida. El exceso sobre 7:45 horas será considerado exceso de jornada diaria y se aplicará a efectos de compensación lo dispuesto en el artículo 22.10.
- c) Se podrán realizar tareas auxiliares si hay carga de trabajo en su centro de trabajo durante el turno de mañana, de forma que la persona afectada que tenga visita al médico por la mañana pueda quedarse en el centro de trabajo a realizar esas tareas, compatibilizándolo con la visita al médico.
- d) Si lo anterior no es posible, podrá ausentarse durante toda la jornada, computando el tiempo de visita al médico (incluidos desplazamientos) como permiso oficial, y llevando la diferencia a la bolsa de horas para compensarla con horas de exceso que pudiera realizar. Podrán utilizarse horas correspondientes a días de asuntos propios para compensar cualquier diferencia negativa para la persona trabajadora que genere estos permisos por horas.

En el resto de casos, si se pueden asimilar a las opciones recogidas en el punto anterior, se procederá de la misma forma.

En todos los casos, también podrá realizarse un cambio de turno para que la persona trabajadora libre todo el día, siendo retribuido el tiempo real de permiso.

29.4. Ausencia por causa mayor.

En virtud de lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/



as aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

29.5. Actualización de la normativa.

La duración de estas situaciones, así como los períodos de disfrute, se actualizarán conforme a los cambios de la normativa en vigor en cada momento.

Artículo 30. Permisos no retribuidos y excedencias.

Se establecen las siguientes causas para la concesión de un permiso no retribuido:

30.1. Permisos no retribuidos por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos no retribuidos a aquellas personas trabajadoras que se hallen en una situación crítica por causas muy graves y debidamente justificadas, por motivo de fuerza mayor imprevista y sobrevenida no imputable a la plantilla.

30.2. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental que se regulará según la norma laboral en cada momento.

Para el disfrute de este permiso, en los puestos de trabajo en los que no se trabaje el mismo número de días durante la semana, deberán ser proporcionales los días de trabajo y descanso correspondientes.

30.3. Otros permisos no retribuidos.

Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención del carnet de conducir.

30.4. Actualización de la normativa.

La duración de estas situaciones, así como los períodos de disfrute, se actualizarán conforme a los cambios de la normativa en vigor en cada momento.



Artículo 31. Excedencias.

31.1. Tipos de excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

31.2. Situaciones previstas para la concesión de excedencia.

31.2.1. Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, se concederá una excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

31.2.2. También podrá solicitar excedencia, con reserva de puesto, por un plazo máximo de dos (2) años la persona trabajadora que no supere las pruebas médicas en los términos que este convenio establece en el artículo 18.

31.2.3. Quedará en situación de excedencia con reserva de puesto por un plazo máximo de dos (2) años la persona trabajadora que, habiendo superado las pruebas médicas, no supere las pruebas físicas requeridas para el puesto en los términos que este convenio establece en el artículo 18.

31.2.4. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años, según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El período de excedencia autorizado por la empresa, en ningún caso podrá ser prorrogado.

31.2.5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrán las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.



El reconocimiento del derecho y sus condiciones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña durante tres (3) años.

31.2.6. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, y con reserva de su puesto de trabajo.

31.2.7. El personal de SARGA, con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa, que se encuentre en los supuestos previstos legalmente como incompatibles para el desempeño de dos puestos de trabajo en el sector público, deberá ejercer el derecho de opción en el plazo previsto para la formalización del contrato o en el supuesto de incompatibilidad sobrevenida, en el momento de producirse ésta. Si la opción conlleva su cese en SARGA, será declarado en situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de puesto. Estableciendo las siguientes consideraciones en su disfrute:

- La persona trabajadora deberá justificar anualmente, desde la fecha de concesión, que se mantiene el hecho que motivó la concesión de la excedencia. Adicionalmente, en caso de que se modifique el hecho causante, deberá igualmente justificar dicho cambio.
- Una vez que desaparezca la causa que dio lugar a esta situación, deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes, ya que, en caso contrario, desaparecerá su derecho al reingreso.
- Si la persona trabajadora, a excepción del personal fijo discontinuo, adquiriese la condición de funcionario de carrera o indefinido, quedará extinguido el derecho de reingreso seis (6) meses después de adquirir dicha condición.
- Igualmente, en el caso de que la persona trabajadora superase los tres (3) años y tres (3) meses de excedencia continuada en un mismo contrato de interinidad se considerará extinguido el derecho de reingreso.
- Esta excedencia, a excepción del personal fijo discontinuo, estará acotada a un máximo de 5 años de disfrute, considerados estos de manera acumulativa en los diferentes períodos de solicitud considerados.

31.2.8. Se podrá solicitar excedencia con reserva de puesto por tiempo mayor de un mes e inferior a tres meses para el cuidado de menores de entre 3 y 14 años, con el fin de conciliar la vida personal, profesional y familiar. Para ello deberá solicitarse con una antelación mínima de tres (3) meses, salvo situación sobrevenida de fuerza mayor.



Las excedencias no podrán ser reiterativas dentro del año ni se podrán solicitar en años naturales consecutivos salvo casos excepcionales (ej. descendientes con discapacidad, o trabajadoras víctimas de violencia de género, familia monoparental, etc).

En caso de varias solicitudes simultáneas se dará prioridad a las personas que no la hayan solicitado con anterioridad o, en caso de empate, por antigüedad.

31.3. Procedimiento de solicitud.

31.3.1. Excepto la excedencia regulada en el artículo 31.2.7, para todos los casos de excedencias regulados en los anteriores artículos, la solicitud debe presentarse con un plazo mínimo de quince (15) días antes de la fecha de comienzo de la excedencia.

En ningún caso la persona trabajadora podrá ejercitar este derecho sin la autorización expresa de la empresa, en dicha solicitud se indicará la fecha de inicio y fin de la excedencia solicitada y la persona trabajadora deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta (30) días naturales de antelación al vencimiento de la excedencia.

31.3.2. En caso de no cumplir los requisitos regulados respecto al inicio y finalización de la excedencia, se considerará una renuncia al derecho preferente de reingreso a su puesto de trabajo.

31.4. Cómputo de antigüedad.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa o voluntaria por conciliación le será computado a efectos de antigüedad.

31.5. Reincorporación tras la excedencia.

31.5.1. La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta (30) días naturales de antelación al vencimiento de la excedencia. En caso de no solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización de dicha excedencia, la relación laboral quedará extinguida a todos los efectos.

31.5.2. Cuando no exista el derecho a reserva de puesto de trabajo, la reincorporación quedará condicionada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, categoría y nivel en el mismo centro de trabajo o cuadrilla/brigada.



31.5.3. La reincorporación al puesto de trabajo será en día efectivo de trabajo.

Artículo 32. Situación especial de nacimiento, parto y cuidado del menor.

Los permisos relacionados con las situaciones especiales de nacimiento, parto y cuidado del menor se acogerán a lo indicado a continuación:

32.1. Permiso previo al nacimiento.

La madre biológica podrá solicitar un permiso retribuido de hasta un mes de descanso antes del nacimiento del menor. Para su solicitud será necesario presentar un certificado médico con la fecha probable de parto.

32.2. Permiso por nacimiento.

32.2.1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce (12) meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

32.2.2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis (16) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

32.2.3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis (6) semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete (7) días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

32.2.4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis (6) semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



32.2.5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce (12) meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

32.2.6. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

32.2.7. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

32.2.8. Para el disfrute de este permiso, en los puestos de trabajo en los que no se trabaje el mismo número de días durante la semana, deberán ser proporcionales los días de trabajo y descanso correspondientes.

32.3. Permiso por adopción nacional e internacional.

32.3.1. Se podrá solicitar un permiso retribuido de hasta un mes antes de la adopción o acogimiento. Para su solicitud será necesario presentar un certificado del proceso de adopción o acogimiento.

32.3.2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma



acumulada o interrumpida, dentro de los doce (12) meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

32.3.3. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

32.3.4. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días. La suspensión de estas diez (10) semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

32.3.5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez (10) semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

32.3.6. Para el disfrute de este permiso, en los puestos de trabajo en los que no se trabaje el mismo número de días durante la semana, deberán ser proporcionales los días de trabajo y descanso correspondientes.

32.4. Permiso por discapacidad del menor en el nacimiento.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 31.2.1 y 31.2.2 tendrá una duración adicional de dos (2) semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.



32.5. Permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

32.5.1. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

32.5.2. En el supuesto de las personas trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

32.6. Permiso para cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora (1) de ausencia diaria al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para cuidado del lactante hasta que éste cumpla doce (12) meses. Si tuvieran en dicha situación a dos o más hijos podrán ampliar su ausencia en una hora (1) más por cada hijo. La persona interesada podrá sustituir el antedicho derecho por una reducción de la jornada diaria normal en una hora (1) (y otra adicional por cada hijo más que tuviere en dicha situación) u optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de alguno de los períodos de disfrute de permiso de cuidado del menor, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso de cuatro (4) semanas ininterrumpidas. Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Con carácter general se preavisará a la empresa con quince (15) días, salvo fuerza mayor sobrevenida.

32.7. Actualización de la normativa.

La duración de estas situaciones, así como los períodos de disfrute, se actualizarán conforme a los cambios de la normativa en vigor en cada momento.



Artículo 33. Reducción de jornada por guarda legal.

33.1. Derecho individual.

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual de la persona trabajadora.

33.2. Situaciones contempladas.

33.2.1. Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de catorce (14) años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquella.

Para que la reducción de jornada resultante pueda ser menor de un octavo (1/8), la concreción horaria de la jornada deberá establecerse de mutuo acuerdo con la empresa. Y para ello, se rellenará el documento establecido al efecto, que deberá validar cada responsable y revisar Recursos Humanos.

33.2.2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 34. Adaptación de duración y distribución de jornada. (artículo 86 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio).

34.1. Tendrán derecho de adaptación en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, cuando las personas trabajadoras tengan necesidades de cuidado de:

- a) Los hijos menores o mayores de catorce años que requieran cuidado directo.
- b) El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.



- c) Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

34.2. Procedimiento de solicitud de la adaptación de jornada.

Ante la solicitud de la persona trabajadora, se abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad, y en todo caso en el plazo máximo de quince (15) días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario la empresa planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período pactado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron su solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las adaptaciones de jornada anteriores a 30 de junio de 2023 mantienen su vigencia, pero se les aplicará lo expuesto en el párrafo anterior en cuanto al derecho volver a su situación anterior, sin necesidad de solicitarlo, una vez transcurra el plazo o decaigan las causas.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento previsto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores que se modifica por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores/as y los cuidadores/as.

Artículo 35. Protección víctimas violencia de género.

El presente Convenio reconoce las siguientes medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.



35.1. Reducción de su jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

35.2. Cambio de puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo a una vacante en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional sin cambio de retribución. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la trabajadora volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. Esta situación tendrá preferencia sobre cualquier otro criterio o baremo de selección durante el plazo de seis (6) meses, transcurridos los cuales se valorará si continúan las circunstancias que motivaron la decisión. Por necesidades del servicio o por falta de adaptación al puesto, la empresa podrá ofrecerle otro puesto con los mismos requisitos y condiciones. En caso de no haber acuerdo, decidirá la Comisión de recolocación.

35.3. Excedencia.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante todo el tiempo que dure la situación de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a todos los efectos, incluida antigüedad y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18).

35.4. Sensibilización y formación.

La empresa pondrá en marcha programas de sensibilización y formación a todos los niveles de la organización con el fin de prevenir y detectar casos dentro del entorno laboral.



Capítulo IV. Derechos sindicales. Representación de los/as trabajadores/as en la empresa.

Artículo 36. De los/as representantes de los trabajadores/as: Comité Intercentros, Comités Provinciales, y Secciones Sindicales.

36.1. Comité Intercentros de SARGA.

36.1.1. El Comité Intercentros de SARGA estará integrado por 11 miembros pertenecientes a las distintas listas electorales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa. Podrá asistir con voz, pero sin voto un/a Delegado/a sindical por cada Sección Sindical con representación en la empresa.

36.1.2. Los miembros del Comité Intercentros de la Empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

36.1.3. Para formar parte del Comité Intercentros será preciso ostentar la condición de miembro del Comité de Empresa provincial.

36.1.4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

- Ostentar la representación de todas las personas trabajadoras de la Empresa para la defensa de sus intereses.
- Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, con potestad para constituirse en Comisión negociadora o para designar a los/as Representantes de los/as trabajadores/as en la misma.

36.1.5. Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa, de sus programas de producción, de las modificaciones o actualizaciones que se desarrollen del modelo de valoración de puestos de trabajo, así como de la aplicación del manual en las revisiones de valoraciones de puestos si las hubiera, así como de los procesos de selección realizados para la cobertura de puestos vacantes.

36.1.6. En lo no previsto en este Convenio, a los miembros del Comité Intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.



36.2. Comités de Empresa.

Los órganos de representación de la empresa serán los Comités de Empresa o en su caso delegados de personal de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

36.3. Acuerdos por vía telemática.

Tanto el Comité Intercentros como los Comités Provinciales, en su relación con la Empresa, podrán adoptar acuerdos por vía telemática, cuando por razones de urgencia así resulte conveniente, validados por mayoría. Deberá quedar constancia escrita de los acuerdos, que se recogerá en el acta de la siguiente reunión que se celebre.

36.4. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en los Comités Provinciales tendrán derecho a un/a delegado/a sindical con el crédito horario que le corresponda, que se acumulará a la bolsa de cada uno de los sindicatos. En caso de que los/as delegados/as sindicales tengan la condición de delegado/a de personal o miembro del comité ambos créditos horarios se podrán acumular.

En relación a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el artículo 10, punto 1, del título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

36.5. Otros derechos y obligaciones.

36.5.1. Horas sindicales: Salvo supuestos de fuerza mayor o convocatoria urgente por la empresa, deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 48 horas.

36.5.2. Bolsa de horas. Se acuerda crear una bolsa de horas de carácter anual por cada una de las representaciones de los/as trabajadores/as en cada momento en la empresa. Estas bolsas se crearán con las horas cedidas en su caso, por los/as representantes electos. Se remitirá carta individual a la empresa en la que se indique el/la representante y el número de horas que cede a la bolsa.

36.5.3. Locales: la empresa facilitará un armario con llave y el uso de una sala previa reserva para las actividades a desarrollar por los/as representantes de los/as trabajadores en los centros donde se disponga de representación de los/as trabajadores. Así mismo dotará de un ordenador para las funciones propias del Comité y de cada una de las secciones sindicales con representación en



la empresa y del material de oficina imprescindible y necesario para su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la dirección del centro.

36.5.4. Tablones de anuncios: los tablones de anuncios serán de uso por comités y secciones sindicales, ubicándose en cada centro de trabajo. Todos los documentos insertados en los mismos deberán ir identificados, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes. Así mismo se habilitará un sitio en la intranet corporativa para que los/as representantes de los/as trabajadores/as realicen comunicaciones a las personas trabajadoras. Se establecerá una normativa de uso y mantenimiento.

36.6. Régimen de garantías.

El régimen de garantías para los miembros de Comités de Empresa e Intercentros y Delegados/as de Sección Sindical, será el previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En el momento en que finalice la actividad sindical por cualquier motivo, tanto si se ha ejercido a tiempo completo como si no, volverá a su puesto de origen y, de no ser posible, se recolocará al/ a la representante legal de los/as trabajadores/as, respetando, como mínimo, las condiciones laborales y salariales que disfrutara en ese momento.

36.7. Gastos vinculados a la acción sindical.

La empresa sufragará los gastos de viaje de los/as representantes de los/as trabajadores/as por reuniones convocadas por la empresa, conforme al procedimiento interno de Gestión de los Gastos vigente en cada momento previa presentación del oportuno justificante. La empresa cubrirá también conforme al mismo procedimiento, los gastos de viajes realizados para otros desplazamientos motivados por su acción representativa, siempre que se acredite documentalmente su realización, bajo la responsabilidad del/ de la representante, y hasta el límite de 21.000 €/año repartido a partes iguales entre todos/as los/as representantes. El límite anterior establecido será actualizado anualmente con la variación porcentual del IPC.

Serán autorizados por el responsable de Recursos Humanos y validados por Gerencia.

Se acuerda crear una bolsa de dinero por sección sindical de carácter anual por cada una de las representaciones de los/as trabajadores/as en cada momento en la empresa. Estas bolsas se crearán con los importes cedidos, en su caso, por los/as representantes electos/as. Se remitirá carta individual a la empresa en la que se indique el/la representante e importe que cede a la bolsa.



Capítulo V. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En todo lo no previsto en el presente capítulo, sobre prevención de riesgos y salud laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia.

Artículo 37. Derechos de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

37.1. Derecho a la seguridad y salud.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

37.2. Derecho a la participación.

Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de estas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre Reglamento de los Servicios de Prevención.

El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la citada Ley 31/1995.

Artículo 38. Obligaciones de la empresa en materia de seguridad y salud laboral.

38.1. Cumplimiento de la normativa en vigor.

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo. Así como demás normativa que fuese de aplicación en cada momento.



38.2. Servicio de prevención propio.

La empresa, en virtud del artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, dispondrá de un servicio de prevención propio en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada, con las capacidades y aptitudes necesarias para ejercer las funciones de nivel superior correspondientes a dichas especialidades.

38.3. Información de los riesgos.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban información necesaria en relación con los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, así como con las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos

38.4. Formación en materia de seguridad y salud.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará que cada persona reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

38.5. Vigilancia periódica de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, respetando en todo caso el derecho a su intimidad y dignidad personales y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

38.6. Equipos de protección individual.

La empresa dotará a las personas de los equipos de protección individual requeridos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a dar cumplimiento al Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual, así como a cualquier otra normativa que fuese de aplicación.



La consulta y participación de las personas trabajadoras en la implantación y selección de estos equipos se llevará a cabo de conformidad con el artículo 9 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo.

Artículo 39. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras, con arreglo a las instrucciones de la empresa, deberán:

39.1. Cumplimiento de las instrucciones de seguridad y salud.

39.1.1. Cumplir todas las órdenes e instrucciones expresas sobre las medidas preventivas a adoptar impartidas por la empresa, así como sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre)

39.1.2. Específicamente, no operar equipos de trabajo, entendiendo como tal cualquier máquina, aparato o instalación, para cuyo uso no hayan recibido formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de su utilización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse, desistiendo de su uso cuando detecte cualquier deterioro, avería o circunstancia que comprometa la seguridad de su funcionamiento, comunicándolo a su superior jerárquico.

39.1.3. No realizar tareas para las cuales no haya recibido información, formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, sobre los riesgos derivados de su realización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. Por tanto, es obligación de la persona cursar la formación que la empresa le indique con la modalidad y duración que esta establezca.

39.1.4. No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos que alteren la capacidad de reacción, que produzcan somnolencia, y/o que provoquen reacciones descontroladas, etc.

39.1.5. Aquellas personas trabajadoras adscritas al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios cuyo puesto lo requiera, someterse y superar anualmente las pruebas físicas correspondientes según tipo de elemento descritas en el anexo III.



39.2. Uso adecuado de los equipos y materiales.

39.2.1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias químicas o de otra índole, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con que desarrollen su actividad.

39.2.2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual y colectiva facilitados por la empresa, siguiendo las instrucciones de uso relativas a utilización, almacenamiento, mantenimiento, limpieza, desinfección cuando proceda y caducidad. Quedará exceptuada la limpieza y desinfección que por normativa deba efectuar la empresa. Informar de inmediato al superior jerárquico inmediato de cualquier defecto, anomalía o daño del equipo de protección individual que suponga una pérdida de eficacia. Queda prohibido hacer uso de los equipos de protección individual para tareas ajenas a la empresa.

39.3. Reconocimientos médicos.

Deberán realizarse conforme lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siguiendo los criterios establecidos por el servicio de vigilancia de la salud de la empresa.

39.4. Comunicación de riesgos.

Comunicar al servicio de prevención cualquier situación de sensibilidad especial, alergias importantes, situación de riesgo grave e inminente o cualquier otra situación de peligro con consecuencias previsibles graves o muy graves.

Artículo 40. Protección de la maternidad y lactancia.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, es responsabilidad de cada trabajadora comunicar su estado de embarazo o de lactancia al Servicio de prevención propio. Por su parte, es responsabilidad del Servicio de prevención propio y del personal responsable de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia, gestionar y organizar las medidas preventivas necesarias para dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.



Artículo 41. Delegados/as de Prevención.

41.1. Representación de la plantilla en materia de seguridad y salud.

Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de la plantilla con funciones específicas en materia de seguridad y salud laboral y serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, en el ámbito de cada uno de los Comités Provinciales o, en su caso, de los/as delegados/as de Personal.

Sus competencias, número y mecanismo de designación quedan establecidas en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y las garantías y sigilo profesional de los/as delegados/as de prevención serán las establecidas en el artículo 37 de la citada Ley.

41.2. Medios y formación.

La empresa deberá proporcionar a los/as delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El plan de formación anual en materia de prevención tanto de los/as delegados/as de prevención como del resto de la plantilla será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

41.3. Horas asignadas.

Los/as delegados/as de prevención tendrán las horas remuneradas que establece la normativa vigente. El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de sus funciones queda regulado por el artículo 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 42. Comités de Seguridad y Salud.

42.1. Constitución del Comité de Seguridad y Salud.

Se dispondrá de un Comité de Seguridad y Salud por cada provincia, formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por la empresa en número igual al de los/as delegados/as de prevención de la otra.

Se realizarán un mínimo de cuatro reuniones al año para cada uno de los comités de manera individualizada (provinciales e intercentros), salvo acuerdo distinto entre las partes.



42.2. Designación de los/as Delegados/as de Prevención provinciales.

42.2.1. Los/as delegados/as de prevención por provincia, y por tanto miembros del Comité de Seguridad y Salud de la provincia correspondiente en representación de las personas trabajadoras, serán designados de conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995, por los/as representantes del personal de cada una de las provincias; estos/as representantes de personal quedan obligados a comunicarlo a la empresa.

42.3. Comité Intercentros de seguridad y salud.

42.3.1. Adicionalmente se dispondrá de un Comité Intercentros de seguridad y salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de aplicación del presente convenio, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud.

42.3.2. El Comité Intercentros de seguridad y salud estará formado, de una parte, por cuatro de los/as delegados/as de prevención, designados por y entre los/as delegados/as de prevención provinciales y de otra por el mismo número de representantes de la empresa, con facultades de delegación a favor de uno o varios de ellos.

42.3.3. En el seno del Comité Intercentros de seguridad y salud se tratarán los temas que tengan relación con servicios y personas trabajadoras que pertenezcan a más de una provincia, no tratándose de manera individualizada en los provinciales.

42.4. Competencias.

Las competencias y facultades de los Comités provinciales e Intercentros de seguridad y salud serán las establecidas en los respectivos Reglamentos de funcionamiento y cuando menos las estipuladas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Capítulo VI. Formación profesional y acción social.

Artículo 43. Formación profesional.

43.1. Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras la Empresa se compromete, en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación fijada



por la dirección, a establecer de manera anual un Plan de formación asumiendo el coste de aquella formación directamente relacionada con la mejora en el desempeño de su trabajo.

43.2. Esta formación constará de cursos obligatorios y voluntarios.

43.2.1. Los cursos motivados por necesidades de la empresa y considerados como obligatorios se impartirán preferentemente en horario laboral y computarán como horas de trabajo. En cualquier caso, cuando la asistencia a los cursos, seminarios, congresos o mesas redondas, sea obligatoria para las personas trabajadoras, estos tendrán derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos en los que incurrieran acorde a lo establecido en el procedimiento interno de gestión de gastos.

43.2.2. Los cursos voluntarios podrán ser impartidos por la empresa dentro o fuera del horario laboral y no serán compensables para la persona trabajadora.

43.3. Aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por ineptitud laboral (ver artículo 18), serán informadas por la Comisión de recolocación vía correo electrónico o Intranet de aquellos cursos que se vayan a impartir y que puedan facilitar su recolocación.

En estas circunstancias, la asistencia a los cursos será voluntaria por su parte y los costes que pudieran ocasionarse correrán a su cargo.

43.4. Antes del 30 de noviembre de cada año, la representación de los/as trabajadores/as podrá remitir a la empresa sus sugerencias en materia de formación. Una subcomisión del Comité Intercentros formada por 3 personas será la encargada de canalizar estas propuestas y defenderlas ante la empresa.

43.5. Los/as empleados/as que disfruten de permiso o excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o estén de baja por incapacidad temporal mantendrán los mismos derechos de acceso a la formación que el resto de empleados/as, con certificado médico que acredite, en este último caso, la compatibilidad de su situación médica.

Artículo 44. Plan de acción social.

44.1. Se acuerda la creación de una sub Comisión de Acción Social paritaria formada por tres integrantes de los/as representantes de los/as trabajadores/as, designados por el Comité Intercentros, que deberán representar a los colectivos de Oficinas, Servicio de Recogida y Operativo Forestal y de Espacios Naturales;



y tres por parte de la empresa. Para estos fines la empresa dotará de la cantidad mínima de 71.070 € durante cada una de las anualidades de vigencia del convenio. A la fecha de finalización del II Convenio de SARGA, dicho importe será actualizado en base a las subidas salariales que hayan sido de aplicación a la plantilla. Dicha actualización no será de aplicación en anualidades posteriores mientras no se firme un nuevo convenio.

44.2. En caso de que las cuentas anuales arrojen beneficios después de impuestos, la empresa destinará el 10% de los mismos hasta llegar a un máximo de 30.000€ adicionales para el ejercicio siguiente.

44.3. Los fines a los que podrá dedicarse este plan social serán ayudas para el nacimiento de hijos, o a su formación o al apoyo de personas dependientes que convivan con el/la empleado/a u otras que determine la Comisión.

44.4. La Comisión de Acción Social deberá establecer motivadamente el reparto entre las solicitudes recibidas hasta el 30 de septiembre de cada año, por los 12 meses anteriores, que deberán ser resueltas antes del 30 de noviembre y pagadas antes del 31 de diciembre.

44.5. Se ocupará asimismo de proponer medidas de retribución flexible que la empresa se compromete a resolver en el plazo de tres meses, en el buen entendido de que no generarán incremento de la masa salarial.

Artículo 45. Seguros.

45.1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la cobertura de una o varias pólizas de seguros, contratadas por la empresa, que abarcarán las contingencias derivadas de accidente de trabajo y que se incluirá proporcionalmente en la base de cotización mensual de cada persona trabajadora.

45.2. El importe de las primas correspondientes, que será sufragado íntegramente por la empresa, es el siguiente:

- Invalidez permanente parcial: 70.000€.
- Invalidez permanente total, derivadas de accidente de trabajo: 70.000€.
- Invalidez permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo: 70.000 €.
- Muerte y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 70.000€.



45.3. La empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudiera incurrir con motivo de actuaciones profesionales, con inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito doloso o por imprudencia temeraria.

El límite mínimo de cobertura por siniestro y agregado anual será de 1.500.000€.

Artículo 46. Medidas en materia de complementos de incapacidad temporal.

En virtud del Decreto Ley 2/2019, de 15 de enero, del Gobierno de Aragón, al personal en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales se le reconocerá, durante toda la duración de dicha situación, un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad variable, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Queda asimismo excluido de dicha cuantía el complemento de atención continuada en todas sus modalidades, salvo que se trate de situaciones de incapacidad derivadas de contingencias profesionales.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados en este artículo se efectuará por días naturales.

Capítulo VII. Política de Igualdad.

Artículo 47. Política de igualdad.

47.1. Compromiso de la dirección.

La Dirección se compromete a promover la igualdad de oportunidades y a combatir cualquier forma de discriminación por razón de género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual, religión o cualquier otra condición.



La Dirección ha declarado en su “Compromiso de la Dirección con la Igualdad” la voluntad de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

La empresa está adherida al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, promovido por el Gobierno de Aragón, que contempla entre sus ejes de actuación la promoción de acciones para la aplicación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

47.2. Plan de Igualdad.

Acorde a lo indicado en el Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la empresa tiene registrado el II Plan de Igualdad de SARGA, aprobado de manera consensuada con la RLT en vigor en el momento de la firma del convenio.

47.3. Comisión Paritaria de Igualdad.

47.3.1. En el contexto del plan de Igualdad aprobado, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad, integrada por cuatro personas como representación empresarial y otras cuatro en representación de los/as trabajadores/as, que se compondrá por un 50% de los miembros de cada sexo,

47.3.2. La Comisión Paritaria de Igualdad dispone de un Reglamento de funcionamiento donde se describen las funciones y responsabilidades vinculadas, en el que constarán los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan; la definición de las competencias, la sistemática de las reuniones, la toma de decisiones etc.

47.3.3. La Comisión Paritaria de Igualdad llevará a cabo el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, realizando, entre otras, las siguientes funciones:

- Celebrar sesiones de trabajo para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en dicho Plan.
- Seguimiento de indicadores cuantitativos/cualitativos de igualdad.
- Seguimiento de las medidas propuestas en los ejes que conforman el plan.
- Propuestas de nuevas medidas.
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan.



47.3.4. La Comisión Paritaria de igualdad se reunirá acorde a lo indicado en el cronograma establecido en el plan de igualdad aprobado.

47.4. Seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad.

Con el fin de llevar a cabo una supervisión de la implantación de las medidas contenidas en materia de igualdad, la empresa informará del grado de cumplimiento del Plan al menos semestralmente a la Comisión Paritaria de Igualdad. Esta información versará sobre el estado de los indicadores, acciones puestas en marcha y acciones previstas a realizar.

Al ser el Plan de Igualdad un documento vivo y en permanente actualización, variará en función de los cambios en la plantilla u otros indicadores analizados en el diagnóstico, y se revisará cuando así se acuerde en la Comisión Paritaria de Igualdad.

47.5. Participación y comunicación.

La empresa pone a disposición de todas aquellas personas interesadas la cuenta de correo electrónico igualdad@sarga.es con el fin de facilitar la comunicación en todos aquellos asuntos relacionados. Dicha cuenta es recibida por todos los miembros de la comisión.

Artículo 48. Política de inclusión y diversidad.

48.1. Compromiso de la Dirección. La Dirección se compromete a promover la diversidad y la inclusión y a asegurar la igualdad y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI adoptando las medidas necesarias para que el entorno laboral sea un lugar respetuoso para todas las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual.

48.2. Medidas preventivas. La dirección, junto con la representación legal de los/as trabajadores/as, impulsará la puesta en marcha las medidas necesarias para garantizar la prevención del acoso de aquellas personas que pertenezcan a este colectivo en el entorno laboral.



Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 49. Régimen disciplinario.

49.1. Se consideran faltas las acciones u omisiones de las personas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo y demás pactos individuales o colectivos, y en particular las derivadas de los valores, principios y normas de conducta contemplados en el Código Ético de SARGA, y desarrollados en las políticas, protocolos y procedimientos aprobados en el marco del Sistema de gestión de cumplimiento legal y normativo de SARGA como es el caso del Reglamento del Canal Ético de SARGA.

Estos valores, principios y normas de conducta informan la actuación de todos los profesionales vinculados a la organización y a ellos debe ajustarse el desempeño de las responsabilidades y conducta de todas las personas vinculadas a la organización y, específicamente, de aquellas a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo.

49.2. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

49.3. Los directivos/as, jefes/as o superiores que toleren o encubran las faltas graves y muy graves de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que corresponda, habida cuenta de la que se le impondría al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

49.4. Todas las personas trabajadoras podrán informar las conductas que supongan incumplimientos de la legalidad, infracciones del Derecho de la UE y acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave; incumplimientos de la normativa, políticas y procedimientos internos, y/o incumplimientos del Sistema de gestión de cumplimiento legal y normativo.

La Comisión Ética de SARGA es el órgano destinatario de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético y el encargado de su investigación y de elaborar una propuesta de resolución que será remitida a la Gerencia o, en su caso, al Consejo de Administración de SARGA.



Como garantía del adecuado uso y funcionamiento del Canal Ético, a todas las comunicaciones remitidas se aplicarán las medidas de recepción y gestión de la información, de aseguramiento de la confidencialidad y tratamiento de datos personales, de gestión de conflicto de intereses, de filtraciones, de gestión de denuncias falsas y de garantías de prevención de represalias previstas en el Reglamento del Canal Ético de SARGA.

49.5. Las acciones u omisiones punibles en que incurra el personal de la Empresa se clasificarán, según su índole y las circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves. En el establecimiento del régimen sancionador se ha tenido en cuenta un criterio de proporcionalidad respecto a la intencionalidad de la conducta, constituyendo la sanción una prueba de la eficacia del modelo de prevención, así como de la imparcialidad de la organización y el compromiso de SARGA con el cumplimiento normativo.

Artículo 50. Faltas leves.

50.1. Puntualidad.

De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el período de un mes. Sin embargo, toda falta de puntualidad injustificada que genere un riesgo para el cumplimiento de servicios de vigilancia, de emergencia, de atención al público, o produzca un retraso superior a quince minutos en la constitución del equipo de trabajo (cuadrilla, unidad, etc.), se calificará como falta grave.

Incumplimiento de una a tres veces al mes de la obligación de fichaje del horario establecidos para jornada laboral.

No cumplir de una a tres veces al mes con los horarios establecidos de presencialidad o atención, o de entrada y salida.

50.2. Ausencias y comunicaciones.

50.2.1. La ausencia no justificada de un día durante el período de un mes.

50.2.2. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

50.2.3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.



50.2.4. No comunicar a la Empresa los cambios de datos personales que afecten a la comunicación entre ambos (correo electrónico, teléfono, domicilio...), en tiempo y forma.

50.2.5. No comunicar a su responsable directo la ausencia por situación de baja o alta médica durante el día del hecho causante, salvo causa de fuerza mayor.

50.2.6. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, salvo que sea por causa de fuerza mayor, o por causa justificada según lo dispuesto en el presente Convenio respecto a permisos Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa, por ejemplo que genere un riesgo para el cumplimiento de servicios de vigilancia, de emergencia, de atención al público, o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

50.2.7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en obras a su cargo, instalaciones, herramientas, vehículos y útiles. Si de dicha falta de comunicación se derivasen perjuicios notorios para la empresa o las personas trabajadoras, se considerará falta grave.

50.2.8. El incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas asignadas, así como la negativa a realizar los ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas establecidas por la empresa.

50.3. Conducta.

50.3.1. La incorrección con el público, el cliente, el resto de la plantilla o todas aquellas personas con las que se relacione en el desarrollo de su trabajo.

50.3.2. El retraso o descuido negligente en el cumplimiento del trabajo.

50.3.3. La falta de aseo o limpieza.

50.3.4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los trabajos y servicios.

50.3.5. No llevar el uniforme y/o identificación en los puestos en que la empresa lo pone a disposición del personal.



50.4. Cuidado de las instalaciones y los medios.

Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la Empresa, será considerada como falta grave.

Artículo 51. Faltas graves.

51.1. Puntualidad.

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

La personación en el punto de encuentro superado el tiempo de respuesta máximo en cada caso, desde que es localizado.

Incumplimiento de más de tres veces al mes de la obligación de fichaje del horario establecidos para jornada laboral.

No cumplir más de tres veces al mes con los horarios establecidos de presencialidad o de entrada y salida.

51.2. Asistencia.

51.2.1. La inasistencia de dos días sin la debida autorización o justificación en un período de un mes.

51.2.2. Alegar causas falsas para obtener licencias, excedencias y/o permisos retribuidos.

51.2.3. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control, por ejemplo, horario/presencia, conectividad, geolocalización u otros, o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

51.2.4. No encontrarse en el puesto de trabajo sin causa justificada, cuando cause un grave perjuicio a la empresa (por ejemplo, deterioro del nivel de servicio o pérdidas de ingresos), o cuando ponga en peligro la integridad de las personas.



51.2.5. La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas asignadas, así como la negativa a realizar los ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas establecidas por la empresa.

51.3. Desobediencia.

A las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, organización del trabajo, organización de servicios y de rutas de recogida, etc. Se excluyen los supuestos de desobediencia a aquellas instrucciones emitidas por los responsables de la Empresa que, por sí mismas, impliquen un deshonor o falta de decoro hacia el propio/a empleado/a, o impliquen ir en contra de las normas establecidas o de la legislación vigente de forma clara y evidente, o que supongan un riesgo para su integridad física o la de sus compañeros/as.

51.4. Conducta.

51.4.1. Participar en discusiones que interrumpan el trabajo por más de media hora.

51.4.2. Proferir amenazas, injurias o insultos contra otros trabajadores/as, y/o sus familiares (o allegados de la persona que los recibe), de forma puntual, de forma directa o indirecta.

51.4.3. El abuso de autoridad, incluida la transmisión de órdenes que van en contra de los procesos y políticas de la Empresa, así como la omisión deliberada del seguimiento de dichos procesos y políticas.

51.4.4. Acceder sin permiso a armarios o taquillas de otros/as compañeros/as de trabajo.

51.4.5. La falta de consideración y respeto con el público en general.

51.4.6. Fumar dentro de las instalaciones fuera de las zonas específicas reservadas a tal fin.

51.4.7. No estar localizable, no estar disponible, o no atender al móvil entregado por la Empresa ni el teléfono alternativo establecido para la comunicación, durante todo el horario de trabajo o fuera de él en el plazo establecido en el anexo de pluses, sin causa justificada, dentro del horario de trabajo o en virtud del acuerdo pactado de atención continuada o localizaciones (guardias, plantón, etc.).



51.4.8. No llevar el uniforme y/o la identificación de la empresa de forma reiterada.

51.4.9. Inutilizar o causar desperfectos, por negligencia, al patrimonio, bienes, medios, equipos o documentos de la Empresa.

51.4.10. Trabajos particulares: Realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la Empresa, sin la debida autorización, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

51.4.11. Embriaguez y/o ingestión de drogas tóxicas o estupefacientes: la manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias ilícitas.

51.4.12. La utilización de vehículos o herramientas fuera de la jornada laboral, salvo que se disponga de autorización expresa para ello, o el uso inadecuado de los mismos o de las prendas de trabajo.

51.4.13. El comportamiento negligente y reiterado de los trabajos encomendados que perjudica al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

51.4.14. El incumplimiento en materia de incompatibilidades.

51.5. Seguridad y salud en el trabajo.

51.5.1. Como norma general, cada persona es responsable de seguir los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, e igualmente los responsables deberán supervisar el cumplimiento adecuado de los mismos, así como facilitar a todos/as los/as empleados/as los equipos de protección individual (EPI) y las formaciones adecuadas correspondientes para el ejercicio de sus funciones.

51.5.2. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por imprudencia grave o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o definidas por la Empresa en evitación de los mismos, incluyendo la utilización de EPIs y demás normas en cuanto a indumentaria y complementos.

51.5.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando haya recibido la formación y EPI adecuados, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del personal o de otros/as compañeros/as.



51.5.4. No asistencia al reconocimiento médico siempre y cuando haya sido determinado como obligatorio de acuerdo con la legislación.

51.6. Utilización de medios informáticos y de comunicación.

51.6.1. El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos, de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Empresa (por ejemplo, daños económicos, afecciones a la imagen de la empresa, deterioro del nivel de servicio, etc.). La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico del acceso y la navegación por internet queda circunscrita al ámbito laboral. En este sentido se considerarán faltas graves cuando, a modo de ejemplo, se incurra en las siguientes actuaciones:

- Incumplimiento deliberado de las instrucciones en materia de seguridad de la información y ciberseguridad establecidas por la empresa.
- Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas indebidamente.
- Se acceda a sistemas informáticos propios de la Empresa para los que no se tenga la expresa autorización, valiéndose de los accesos provistos a otros/as compañeros/as.
- Se realicen consultas en las bases de datos de la Empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado, o se acceda reiteradamente a sistemas propios de la Empresa para los que no se tiene la autorización expresa.
- Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.
- Se violen los protocolos de seguridad informática de la Empresa, introduciendo programas o archivos no audiovisuales en el ordenador sin la expresa autorización de la Empresa.
- El uso abusivo y desproporcionado del correo electrónico para fines personales o asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.
- Se acceda o se realicen comentarios en blogs, redes sociales o cualesquiera medios de comunicación digital, utilizando equipos informáticos, de telecomunicaciones o direcciones de email de la empresa.



51.7. Derecho a la desconexión digital.

No respetar de manera habitual más de cinco veces en el período de un mes el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

51.8. Reincidencia.

La reincidencia en falta leve en un período de noventa días, habiendo mediado sanción.

Artículo 52. Faltas muy graves.

52.1. Faltas de asistencia.

Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un período de un mes.

52.2. Acoso sexual y laboral.

Cualquier comportamiento recogido en el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en vigor en la empresa, que así haya sido reconocido tras la instrucción del expediente por el Canal ético.

52.3. Trasgresión de la buena fe contractual:

52.3.1. La vulneración dolosa de los principios del Código Ético de la Empresa, a través, entre otros de los actos:

- a) La materialización de incumplimientos de la legalidad, de infracciones del Derecho de la Unión Europea y acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave; incumplimientos del Código Ético de SARGA; incumplimientos de la normativa, políticas y procedimientos internos, y/o incumplimientos del Sistema de gestión de cumplimiento legal y normativo. Así como no poner en conocimiento y/o contribuir a impedir o dificultar, el descubrimiento de estos incumplimientos e infracciones.
- b) La no abstención de una persona que, estando implicada en la conducta comunicada a través del Canal Ético de SARGA, participe en su investigación o resolución.



- c) La falsa denuncia de conductas contempladas en el ámbito objetivo del Reglamento del Canal Ético de SARGA.
- d) La adopción de represalias, menoscabo o penalización contra aquellas personas que, de buena fe, hayan remitido una comunicación a través del Canal Ético de SARGA.

52.3.2. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, p.ej. disfrute de excedencias o permisos para un objeto distinto del solicitado.

52.3.3. La apropiación, el hurto o robo tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la Empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

52.3.4. Sustraer, inutilizar o causar desperfectos, de forma intencionada o por negligencia grave, al patrimonio, bienes, medios, equipos o documentos de la Empresa.

52.3.5. Violar el secreto de la correspondencia.

52.3.6. Acceder a documentación reservada y confidencial de la Empresa sin estar expresamente autorizado a ello.

52.3.7. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

52.3.8. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o que conlleve una incapacidad laboral; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

52.3.9. Falsear o alterar fraudulentamente de forma intencionada los procesos internos de la Empresa de todo tipo con o sin intención de obtener un beneficio personal o profesional de cualquier tipo.

52.3.10. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.



52.4. Falta de rendimiento.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

52.5. Daños a la imagen.

Dañar de mala fe la imagen pública de la Empresa.

52.6. Omisión Registro Central de Delincuentes Sexuales.

No presentar el certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales cuando sea requisito para el ejercicio del puesto de trabajo.

52.7. Conducción temeraria.

La conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio.

52.8. Consumo de drogas o sustancias estupefacientes.

El consumo de drogas tóxicas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo. También el consumo excesivo (que afecte a la conducta o seguridad del trabajo), de bebidas alcohólicas, incluido el descanso para comidas, así como la posesión de las mismas en el puesto de trabajo.

52.9. Embriaguez habitual o drogodependencia:

Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta y complete un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha dañado la integridad física de otras personas, o causado daño a las instalaciones o medios de la Empresa, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.

52.10. Obstaculización de derechos.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



52.11. Reincidencia.

La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

53.1. Por faltas leves:

53.1.1. Amonestación escrita que constará en el expediente personal a efectos de delimitar la reincidencia.

53.1.2. Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta dos días.

53.2. Por faltas graves.

53.2.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

53.2.2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los dos años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección que se convoque.

53.3. Por faltas muy graves.

53.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

53.3.2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los tres años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección que se convoque.

53.3.3. Despido.

53.4. Disposiciones comunes.

En función de las circunstancias concurrentes en cada caso y si la persona trabajadora asume su responsabilidad y se compromete a no reincidir, aun manteniéndose la calificación de la falta podrá determinarse la imposición de sanciones correspondientes a tipificaciones inferiores.



53.5. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días, siempre a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

53.6. Por daños graves a la empresa.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la Empresa o cualquiera de las personas, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

53.7. Retirada del permiso de conducir.

En caso de retirada temporal del permiso de conducir a la persona trabajadora con categoría de conductor/a, la empresa podrá asignar a la persona trabajadora un puesto de trabajo dentro de la misma y con la retribución correspondiente a dicho puesto si este existiera, acumular sus vacaciones y/o situar a la persona trabajadora en suspensión de contrato de trabajo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo que dure la retirada del permiso, previa acreditación de que el juzgado le ha devuelto el carnet y puede reanudar la actividad. En caso contrario, se procederá como el caso de pérdida del permiso de conducir.

Cuando el conductor/a ha sido privado del permiso de conducir y se requiera la superación de un nuevo examen se entenderá que el/la conductor/a deja de ser apto para el trabajo en que fue contratado/a y causará baja automática en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos de estos beneficios los/las conductores/as que se vieran privados de su permiso de conducir por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

53.8. Reserva de derechos para el ejercicio de otras acciones legales.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro



del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la empresa o cualquiera de las personas, éstos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

Artículo 54. Procedimiento sancionador.

54.1. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de personal. En caso de no poderse entregar de manera personal, se realizará el envío mediante correo electrónico o postal a la dirección facilitada a la empresa por parte de la persona trabajadora.

54.2. Para la imposición de sanciones, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de siete días naturales.

54.3. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

54.4. Una vez iniciado alguno de los trámites anteriores, los plazos legales quedarán en suspenso.

54.5. SARGA adoptará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la tramitación del procedimiento sancionador, así como un adecuado tratamiento de la publicidad de los acuerdos de imposición de sanciones.

Artículo 55. Uso de sistemas de control de las herramientas informáticas y circuito cerrado de televisión.

55.1. Para determinadas posiciones, la Empresa pondrá a disposición de los/as empleados/as determinados equipos y terminales informáticos como herramienta o instrumento de trabajo. La utilización de dicha herramienta será sola y exclusivamente para fines profesionales, si bien una utilización personal esporádica y razonable está permitida, siempre y cuando no implique ningún perjuicio directo para la Empresa. En cualquier caso, queda terminantemente prohibida la utilización de dichas herramientas de trabajo para fines ilícitos o para visualizar, descargar, almacenar o recibir cualquier tipo de material de procedencia ilícita.



55.2. A los efectos del presente artículo, se entienden como herramientas informáticas tanto los bienes de equipo tecnológicos puestos a disposición de los/as empleados/as (ordenadores fijos, ordenadores portátiles, móviles, tablets, etc.) como los programas o software informático asociado a los mismos (cuentas de correo electrónico y mensajería instantánea, software y programas informáticos, ya sean o no propiedad de la Empresa, etc.).

55.3. Adicionalmente, la Empresa podrá mantener un sistema de seguridad y control en sus centros de trabajo, incluyendo un sistema de video-vigilancia por circuito cerrado de televisión (CCTV), así como controles de acceso al centro y al área de trabajo. Dichos sistemas tendrán la finalidad de dar protección al personal, instalaciones y material existentes en las mismas.

Disposición adicional única.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a constituir la mesa negociadora del protocolo LGTBI considerando al Comité intercentros como parte legitimada para su negociación. Mientras tanto, se aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante Convenio Colectivo.

ANEXO I. Descripción de las funciones de las categorías profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A1. Para acceder a este grupo profesional, se requiere estar en posesión de una titulación universitaria mínima de Grado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente. Se incluyen las categorías profesionales de:

Nivel	Grupo	Gobierno de Aragón	Categorías profesionales
1	A1	30A	Responsable de Departamento
1	A1	26A	Jefe/a de Área
1	A1	24A	Técnico/a 1A
1	A1	22A	Técnico/a 1B



Grupo A2: Para acceder a este grupo profesional, se requiere estar en posesión de una titulación universitaria mínima de Grado, Diplomatura universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o equivalente. Se incluyen las categorías profesionales de:

Nivel	Grupo	Gobierno de Aragón	Categorías profesionales
2	A2	19A	Técnico/a 2C
2	A2	18A	Técnico/a 2D

Grupo C1. Para acceder a este grupo profesional, se requiere estar en posesión de una titulación mínima de Bachiller o Ciclo Formativo de Grado Superior (Formación Profesional) o equivalente. Se incluyen las categorías profesionales de:

Nivel	Grupo	Gobierno de Aragón	Categorías profesionales
3	C1	22A	Encargado/a
4	C1	18A	Capataz
4	C1	18A	Oficial Administrativo/a
4	C1	18A	Oficial Emisorista
5	C1	16A	Administrativo/a /Emisorista
5	C1	16A	Monitor/a Técnico/a
5	C1	16A	Ayudante Técnico/a
5	C1	16A	Conductor/a Autobomba /MER
5	C1	16A	Oficial 1ª Oficios Varios

Grupo C2. Para acceder a este grupo profesional, se requiere estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. Se incluyen las categorías profesionales de:



Nivel	Grupo	Gobierno de Aragón	Categorías profesionales
5	C2	18A	Jefe/a de Brigada/ Cuadrilla/Equipo
6	C2	14A	Auxiliar Administrativo/ a -Auxiliar Técnico/a
6	C2	14A	Oficial 2ª Oficios Varios
6	C2	14A	Monitor/a

A.P. Para acceder a este grupo profesional, no se requiere ninguna titulación académica específica. Se incluyen las categorías profesionales de:

Nivel	Grupo	Gobierno de Aragón	Categorías profesionales
7	A.P.	14A	Operario/a especialista
7	A.P.	13A	Operario/a
7	A.P.	13A	Vigilante

Además de la titulación académica, para cada puesto de trabajo se podrá determinar cualquier otro requisito mínimo indispensable de acceso al mismo, como experiencia laboral, formación específica, carnets de conducir, idiomas, o cualquier otro. Los requisitos indispensables y puntuables se publicitarán en las convocatorias de empleo para cada puesto, y deberán seguir la misma línea de proporcionalidad en función de la categoría profesional, de manera que, se respetarán, en la medida de lo posible, los parámetros indicados en la Relación de Puestos de Trabajo, procedimiento de selección o el documento que en cada momento resulte vigente en SARGA.

Descripción general.

Responsable de Departamento.

Desempeña funciones de gestión de una Dirección/Departamento, contribuyendo a la definición y desarrollo de las políticas estratégicas de la organización. Trabaja con amplia autonomía, limitada conforme a las instrucciones de su superior. Es responsable económico y presupuestario de su ámbito, de la consecución de los objetivos del mismo, de las relaciones con clientes y proveedores y de los Recursos Humanos.



Requiere una experiencia mínima de 3 años como jefe/a de Área o similar.

Jefe/a de Área.

Desempeña funciones de gestión de un Área, desplegando los objetivos de la organización. Desarrolla con plena autonomía funciones de coordinación de equipos, supervisa y distribuye las tareas y responsabilidades y autoriza sus vacaciones. Es responsable del seguimiento económico y administrativo de encargos. Mantiene interlocución con clientes a alto nivel. Puede firmar todo tipo de informes, documentos y proyectos en su Área.

Requiere experiencia coordinando equipos y con gestión económica y administrativa de encargos mínima de 3 años.

Técnico/a 1-A.

Lidera y coordina proyectos económica y administrativamente, teniendo a su cargo la gestión de equipos humanos de nivel inferior al Área. También ostentarán esta categoría quienes habitualmente redacten proyectos de ejecución de obra o actúen como directores de obras y/o realicen coordinaciones de seguridad y salud. Puede interactuar habitualmente con clientes al nivel requerido. Puede firmar informes y proyectos en expedientes a su cargo y en los que supervise, sin límite presupuestario.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 3 años.

Técnico/a 1-B.

Es referente técnico, tiene autonomía en la ejecución de funciones y tareas y en determinados momentos puede liderar proyectos o parte de estos. Realiza tareas especializadas, resuelve problemas complejos, establece estándares y protocolos, diseña y planifica proyectos. Puntualmente redacta proyectos, dirige obras o realiza coordinaciones de seguridad y salud.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años.

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.



Técnico/a 2-D.

Puesto técnico base en formación, sin experiencia previa, que ejecuta labores auxiliares bajo supervisión directa de un técnico. A los dos años de desempeñar esta categoría pasa directamente a Técnico/a 2-C.

Encargado/a.

Coordina y supervisa el personal y los medios asignados al área o centro que tiene asignado, planificando y organizando tareas. Gestiona los materiales y equipos. Garantiza la calidad de los procesos y servicios. Se coordina con otras áreas de la organización. En el operativo forestal coordina, y si es preciso suple, las funciones de los capataces y forma parte de la logística en la extinción.

Oficial Administrativo/a.

Realiza trabajos administrativos de gran complejidad. A título orientativo se corresponden con este nivel la elaboración de informe y documentos, la planificación de rutas logísticas, la elaboración, control y seguimiento de presupuestos, la gestión de inventarios, la confección de estadísticas complejas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años o, para procesos de selección de promoción interna, experiencia de al menos 3 años en puestos administrativos.

Oficial Emisorista.

Responsable de la atención telefónica y de las emisoras de emergencias, atendiendo y transmitiendo recados e incidencias con estricto cumplimiento del PROCINFO e instrucciones dictadas. Confecciona estadísticas, mantiene actualizado el INFOGIS y realiza cualquier otra función asimilable a su categoría que se requiera en el marco de la emergencia o gestión diaria.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años o, para procesos de selección de promoción interna, experiencia de al menos 3 años en puestos emisoristas.

Administrativo/a Emisorista.

Como administrativo/a cumple funciones o realiza trabajos administrativos y burocráticos de complejidad media. A título orientativo se corresponden con este nivel el apoyo en la organización de reuniones y eventos, la gestión de



correspondencia y comunicaciones, seguimiento de tareas y proyectos en curso, trámites administrativos como permisos, licencias, trabajos de ofimática y proceso de datos con nivel avanzado y otras tareas de similar nivel.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 1 año o, para procesos de selección de promoción interna, de 2 años en puestos de auxiliar administrativo. En el caso del emisorista, participa en la atención telefónica de las emisoras de emergencias, atendiendo y transmitiendo indicaciones e incidencias con estricto cumplimiento del PROCINFO e instrucciones dictadas. Mantiene al día documentación propia de la emisora, incluido el despliegue, teléfonos y canales de emisora de todo el Operativo de extinción de incendios, así como todas las funciones derivadas de su categoría.

Capataz.

Responsable directo de varias unidades asignadas a su cargo. Dirige y controla de forma permanente las actividades de dicho personal para conseguir el resultado de su trabajo en óptimas condiciones de coste, plazo, calidad y seguridad. Será el responsable de la herramienta y de los equipos de radiotransmisión. Realizará mediciones periódicas de la producción. En el operativo forestal forma parte de la logística en la extinción.

Monitor/a Técnico/a.

Diseña actividades, programas y materiales de sensibilización y educación ambiental. Realiza seguimiento y control de programas educativos con escolares y/o grupos organizados en general, adaptando los contenidos. Realiza además las funciones propias de Monitor/a.

Ayudante Técnico/a.

Ejecuta trabajos según la planificación realizada por un/a técnico/a y con su supervisión previamente definida. Realiza tareas para las que se exige amplia experiencia y polivalencia profesionales, con posibilidades de desarrollar trabajos de diversa índole, con iniciativa y responsabilidad limitadas conforme a las necesidades de la actividad, que puede abarcar trabajos de campo, gabinete y/o laboratorio.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años.

Conductor/a.

En el Operativo Forestal, el/la conductor/a de autobomba conduce y realiza tareas con vehículos autobomba. Realiza tareas de mantenimiento del vehículo



y participa en la extinción de incendios forestales, con arreglo a instrucciones, criterios y métodos precisos. Participa en prácticas y formaciones. Realiza labores de descarga, mantenimiento o reparación de maquinaria y EPIS u otros trabajos en su tiempo de estancia en base, así como trabajos preventivos o alternativos. En el operativo forestal, además de lo anterior, realiza las funciones reflejadas en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, de bomberos/as forestales. En el servicio de recogida de subproductos de origen animal, el/la conductor/a MER conduce y realiza tareas con vehículos pesados. Realiza tareas de conducción, carga y descarga y limpieza con arreglo a instrucciones sobre rutas, criterios y métodos precisos. Mantiene la documentación generada en la actividad específica, como permisos, certificados y registros. Colabora con el personal de mantenimiento.

Oficial de 1.^a Oficinos Varios.

Ejecuta tareas de mantenimiento, conservación y explotación de centros, instalaciones e infraestructuras que le han sido encomendadas con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales, sino aquéllos que suponen especial empeño y delicadeza, realizándolas con suficiente independencia. Puede supervisar tareas de operarios de menor cualificación. Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 2 años o, para procesos de selección de promoción interna, de 3 años como oficial de 2.^a.

Oficial de 2.^a Oficinos Varios.

Sin llegar a la experiencia y especialización exigida al Oficial 1.^a Oficinos varios, ejecuta los trabajos correspondientes a su especialidad con suficiente corrección, eficacia y autonomía.

Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 6 meses o, para procesos de selección de promoción interna, de 1 año como operario especialista.

Auxiliar Administrativo/a.

Realiza tareas de carácter elemental que se lleven a cabo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos precisos, con alto grado de supervisión. A título orientativo se corresponden con este nivel la gestión y actualización del archivo y documentación, la atención al cliente tanto interno como externo, el apoyo a tareas administrativas de nivel superior y otras de nivel similar. Requiere una experiencia mínima en puestos similares de 6 meses.

Jefe/a de Brigada/cuadrilla/equipo.



Organiza y distribuye el trabajo de los miembros de su unidad, ejerciendo como interlocutor entre la misma y sus mandos y el/la Agente de Protección de la Naturaleza (APN) en ausencia de Capataz. Cumplimenta la documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio. Supervisa el mantenimiento y uso adecuado de vehículo, herramienta, materiales y EPI. Realiza también todas las funciones del/de la operario/a y especialista. Es recurso preventivo de la empresa en todo lo relativo a la cuadrilla.

En el operativo forestal, además de lo anterior, realiza las funciones reflejadas en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, de bomberos/as forestales.

Operario/a Especialista.

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. Maneja habitualmente maquinaria ligera y propia de labores de albañilería. En el operativo forestal, además de lo anterior, realiza las funciones reflejadas en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, de bomberos/as forestales.

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.

Vigilante.

Desde el puesto de vigilancia fijo al que estuviese asignado realizar las funciones de vigilancia permanente de la zona de observación, detección y localización de los incendios forestales. Transmite inmediatamente y de forma adecuada la información al Centro de Coordinación Provincial y colabora en caso de emergencia según se le requiera.

Operario/a.

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.



La descripción de las funciones podrá estar detallada en el manual de funciones de la empresa y en el análisis de los puestos de trabajo correspondiente.

ANEXO II. Plan de carrera.

Artículo 1. Objeto del Plan de carrera profesional.

El presente plan de carrera profesional tiene como objeto establecer un marco estructurado y transparente que permita el desarrollo y la progresión profesional de los/as empleados/as de SARGA, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

El modelo de carrera profesional será de aplicación a todas las personas empleadas en SARGA que se encuentren en situación de servicio activo, no siendo de aplicación para aquel personal que se encuentre en situación de excedencia, ya sea esta de cualquier tipo.

Artículo 2. Estructura del Plan de carrera.

El plan de carrera se estructura en diferentes grupos profesionales, de acuerdo a las categorías profesionales recogidas en el Convenio Colectivo de SARGA. Para cada uno de dichos grupos se establecen unos complementos retributivos de acuerdo al perfeccionamiento profesional individual.

Se considera que se ha alcanzado un adecuado desarrollo profesional cuando se acredite al menos seis años de servicio activo en SARGA. Para el cómputo de dicho desarrollo profesional, se consideran años de servicio los efectivamente prestados, ya sea mediante contrato indefinido, temporal o fijo-discontinuo. No se considera como acreditable de desarrollo profesional aquellos períodos correspondientes a excedencias ya sean voluntarias o forzosas.

Una vez alcanzado el período mínimo de desarrollo profesional en SARGA, se comenzará a contar la experiencia dentro del plan de carrera, generándose a partir de entonces niveles, conforme la siguiente estructura:

- Nivel 0: Correspondiente al personal que alcanza una experiencia mínima de seis años.
- Nivel I: Experiencia acreditable de tres años adicionales a la requerida en el nivel 0 anterior.
- Nivel II: Experiencia acreditable de tres años adicionales a la requerida en el nivel I anterior.



- Nivel III: Experiencia acreditable de tres años adicionales a la requerida en el nivel II anterior.
- Nivel IV: Experiencia acreditable de tres años adicionales a la requerida en el nivel III anterior, siendo éste el nivel máximo alcanzable.

El nivel 0 marcará el momento de un primer reconocimiento de la carrera profesional, en este caso vinculado a un día de libre disposición, el cual deberá ser disfrutado en el año natural al que corresponda a su generación, no pudiendo disfrutarse fuera de ese período y sujeto a la aprobación previa del responsable.

Desde que la persona trabajadora alcanza el nivel I, adquiere el derecho a recibir un complemento retributivo por perfeccionamiento profesional, el cual se irá incrementando linealmente en función de los niveles alcanzados hasta alcanzar el nivel III, según el esquema anterior. Adicionalmente, se establece un nivel IV, alcanzable según lo anteriormente especificado, en el que se varía el sistema de incremento retributivo, siendo este un incremento porcentual de 4,5% sobre el nivel III ya alcanzado.

En el caso que la persona trabajadora adquiriese una diferente categoría profesional, se considerará su desarrollo profesional conforme a la experiencia en cada una de ellas, manteniendo el desarrollo del plan de carrera completo pero aplicado de manera individual a cada uno de los grupos profesionales, no pudiendo excederse en ningún caso del nivel IV máximo alcanzable de la suma de ambas.

Artículo 3. Marco económico.

Aplicable únicamente cuando se alcanza el nivel I o superior, según lo establecido en el punto anterior, con el reconocimiento de un complemento retributivo específico.

Este complemento retributivo específico comenzará a ser percibido mediante abono en la nómina correspondiente al día en que se alcance el nivel I, de manera proporcional a los días del mes correspondientes a dicho perfeccionamiento.

Dicho complemento se retribuirá con referencia al grupo profesional en el que la persona trabajadora haya generado su derecho a cobro, conforme a la siguiente tabla retributiva, considerando el importe bruto anual máximo siguiente (los importes reflejan la cantidad total máxima que se retribuye una vez perfeccionado cada nivel, no sumándose los niveles de manera individualizada, correspondientes a un año completo en dicho nivel):



Importes anuales

Grupo profesional	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
A1	311,39	622,78	934,16	976,20
A2	228,44	456,88	685,31	716,15
C1	191,14	382,28	573,43	599,23
C2	170,35	340,70	511,06	534,05
A.P.	143,18	286,36	429,53	448,86

La retribución se realizará con carácter mensual mediante una distribución proporcional a los días de alta en el mes correspondientes al nivel alcanzado.

El período vacacional o días de libre disposición, así como los permisos retribuidos, serán computados en el cálculo de las cuantías del mes correspondiente.

Las cuantías indicadas estarán sujetas a la actualización salarial que corresponda al personal de SARGA, en los mismos porcentajes y fecha de aplicación de la aprobación correspondiente.

Artículo 4. Método de aplicación del plan de carrera a la actual plantilla de SARGA.

El personal que ya ha alcanzado un desarrollo profesional en SARGA conforme al nivel I a la fecha de implantación de este plan de carrera, se le considerará una convalidación de niveles conforme a la siguiente tabla:

Experiencia mínima por Categoría	Nivel adquirido
Desde 9 años	I
Desde 15 años	II

En el caso de la tabla anterior, se considera para ambos niveles de convalidación la inclusión del nivel 0 previo como nivel también convalidado.

Para dicho personal sujeto a convalidación de niveles, será a partir de la fecha de implantación del presente plan cuando se siga contabilizando el desarrollo profesional correspondiente para alcanzar los niveles siguientes, partiendo del nivel convalidado.



En el caso de la persona trabajadora que no alcance el nivel mínimo convalidable, se considerará su fecha de entrada en la empresa como fecha de cómputo del desarrollo profesional.

Artículo 5. Cómputo por acción sindical.

Al personal que se encuentre en situación de liberación sindical o ejerza dicha acción mediante horas de permiso, tendrán la misma consideración en el cómputo de los períodos de prestación de servicio, dentro del grupo profesional reconocido individualmente.

Dicho personal mantendrá el derecho a percibir durante la situación de liberación sindical el complemento que pudieran tener reconocido.

Artículo 6. Incapacidad temporal.

El personal en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación, considerándose como período de permanencia en el grupo profesional reconocido.

Artículo 7. Personal sujeto a situación especial de nacimiento, parto y cuidado del menor.

Toda persona trabajadora que se encuentre dentro de la aplicación del artículo 31 del Convenio Colectivo de SARGA tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación, considerándose como período de permanencia en el grupo profesional reconocido.

Artículo 8. Seguimiento y revisión del plan de carrera.

El plan de carrera será objeto de seguimiento y revisión periódica para garantizar su eficacia y adecuación a las necesidades de la empresa y de los/as empleados/as. Se establecerán mecanismos para recibir retroalimentación y realizar ajustes necesarios.

Artículo 9. Vigencia del plan de carrera.

El plan de carrera será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se haya producido previamente la entrada en vigor del II Convenio Colectivo de SARGA, del que forma parte como anexo al mismo. En caso de que la firma de dicho convenio se produzca en fecha posterior, la fecha de aplicación



del plan de carrera será la que corresponda a la firma del II Convenio Colectivo de SARGA.

Al considerarse la vigencia del plan de carrera desde la fecha anteriormente establecida, los importes retributivos especificados en el presente documento no estarán sujetos a las revisiones salariales que se produzcan hasta su entrada en vigor.

ANEXO III. Pruebas obligatorias.

- Pruebas comunes para todos los puestos:
 - Reconocimiento médico previo al ingreso en la empresa o cuando este sea obligatorio.
 - Prueba de conocimientos opcional.
- Pruebas para el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios:
 - Pruebas psicotécnicas.
 - Pruebas específicas de aptitud física.

Tipo de Elemento	Candidatos/as	Prueba a realizar
Cuadrillas terrestres	Fijos/as indefinidos/as y fijos/as discontinuos/as de brigadas terrestres, helitransportadas o autobombas	FIELD TEST
Cuadrillas terrestres	Resto de candidaturas.	PACK TEST
Cuadrillas terrestres	Aquellos/as candidatos/as que indiquen en la solicitud que manejan la motosierra y se comprometan a ser operario/a especialista	MANEJO DE MOTOSIERRA
Cuadrillas terrestres	Personal indefinido CHT	PACK TEST
Cuadrillas terrestres	Resto de candidaturas.	PACK TEST Y COURSE NAVETTE n.8
Cuadrillas helitransportadas	Aquellos/as candidatos/as que indiquen en la solicitud que manejan la motosierra y se comprometan a ser operario/a especialista	MANEJO DE MOTOSIERRA



Tipo de Elemento	Candidatos/as	Prueba a realizar
Cuadrillas helitransportadas	Fijos/as indefinidos/as y fijos/as discontinuos/as de cuadrillas terrestres, helitransportadas o autobombas	FIELD TEST
Conductores/as de autobomba	Resto de candidaturas.	PACK TEST
Personal de estructura y dedicado a tareas logísticas	Candidatos	WALK TEST

FIELD TEST: La prueba consiste en recorrer 3,2 Kilómetros en una superficie llana, con un peso de 11 Kilogramos portado en una mochila, en un tiempo inferior a 30 minutos.

PACK TEST: La prueba consiste en recorrer 4,8 Kilómetros en una superficie llana, con un peso de 20 Kilogramos (17 para las mujeres) portado en una mochila, en un tiempo inferior a 45 minutos.

WALK TEST: consiste en recorrer 1,6 km en una superficie llana en un tiempo inferior a 16 minutos.

COURSE NAVETTE: También llamado de Luc Leger. Es un test de resistencia cardiorrespiratoria cuyo objetivo es medir, de forma indirecta, la potencia aeróbica o consumo máximo de oxígeno (VO2max).

Consiste en recorrer la distancia de 20 metros ininterrumpidamente, al ritmo que marca una grabación con el registro del protocolo correspondiente. Se pondrá en marcha el magnetófono y al oír la señal de salida el ejecutante, tendrá que desplazarse hasta la línea contraria (20 metros) y pisarla esperando oír la siguiente señal. No están permitidos los giros.

Se ha de intentar seguir el ritmo del magnetófono que progresivamente irá aumentando el ritmo de carrera. Se repetirá constantemente este ciclo hasta que no pueda pisar la línea en el momento en que le señale el magnetófono. Cada período rítmico se denomina “palier” o “período” y tiene una duración de 1 minuto.



La prueba comienza a una velocidad de 8 km/h, y se ve incrementada en 0.5 km/h en cada período.

Prueba de motosierra: La prueba consistirá en establecer a criterio del técnico de SARGA el manejo eficiente de la motosierra.

ANEXO IV. Conceptos bolsa de horas del operativo de prevención y extinción de incendios.

Tabla conceptos incluidos en bolsa	Ratio compensacion
Horas comp ext	1,75
Horas extras	1,75
Nocturnidad	0,30
Horas comp ext 0,70	0,70
Horas descanso 0,70	0,70
Horas complementarias	1,00
Pafo	1,00
Pafel	1,00
Pafet	1,75
Hora de la comida en jor. Partida pfv	1,00
Plus extincion completa	1,78
Plus localizacion autobombas	2,50
Atencion continuada autobombas / helitransportadas	1,00

La bolsa de horas se consumirá incluyendo los conceptos de la tabla anterior devengados por cada persona trabajadora con la ratio expresada en dicha tabla, con los siguientes criterios:

1. Horas complementarias / Otras Horas (1:1) Serán aquellas devengadas conforme al artículo 16.5 de este convenio.
2. Horas complementarias extraordinarias / Otras Horas (1:1,75) Serán aquellas preavisadas con menos de 2 días de antelación.
3. Horas extraordinarias (1:1,75) Para su inclusión en la bolsa de horas se considerarán horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada laboral habitual en intervenciones de emergencia. Para su abono, serán las que se realicen por encima de la jornada anual de trabajo como ajuste de bolsa de horas.



4. Horas nocturnas (1:0,30) Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra trabajada de 22:00 a 6:00h.
5. Horas complementarias extraordinarias (1:0,70) Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra compensada al personal a tiempo parcial con una hora de descanso el día siguiente de su realización.
6. Horas de descanso (1:0,70) Serán las devengadas adicionalmente por cada hora extra compensada al personal a tiempo completo con una hora de descanso el día siguiente de su realización.
7. Horas PAFO (1:1) Serán las devengadas por cada hora de formación obligatoria realizada fuera del horario de trabajo.
8. Horas PAFEL (1:1) Serán las devengadas por cada hora que se hubiese trabajado en día festivo si no hubiese coincidido con su día de libranza. No se generarán en días festivos en los que la persona trabajadora disfrute de permiso parental, permiso por cuidado del lactante o permiso/baja por riesgo durante el embarazo. No se tendrá en cuenta para los días 24 y 31 de diciembre, así como en situación de incapacidad temporal y permiso por nacimiento.
9. Horas PAFET (1:1,75) Serán las devengadas durante la jornada ordinaria realizada en día festivo sin descanso compensatorio. No se generarán en días festivos en los que la persona trabajadora disfrute de permiso parental, permiso por cuidado del lactante o permiso/baja por riesgo durante el embarazo, así como en situación de incapacidad temporal y permiso por nacimiento.
10. Horas por disponibilidad en el tiempo de comida: En los Puestos Fijos de Vigilancia, se devengará 1 hora adicional al considerarse como retribuida la hora de descanso para la comida. Desaparece en estos casos el derecho al pago de dieta.
11. Plus Extinción Completa: Se incluirá a razón de 1,78 horas a la bolsa de horas por cada día completo efectivo de trabajo y retribuye la atención continuada, la turnicidad en sí misma, así como las condiciones y funciones inherentes al trabajo de extinción.
12. Plus Localización Autobombas: Los/as conductores/as de autobomba devengarán este plus a 2,50 horas de ratio los días de localización que serán un máximo de dos días de cada secuencia de 14 días que en períodos de máxima activación ampliada y situaciones de emergencia por el riesgo o situación real de incendio se incrementarán hasta 5 por cada 28 días.
13. Atención Continuada Autobombas y Helitransportadas: Se devengará 1 hora adicional por cada día realmente trabajado, en compensación por la disponibilidad de la persona trabajadora para acudir a requerimiento de la



empresa en su día de trabajo, fuera del horario ordinario de lunes a domingo y festivos.

En caso de que se compruebe la excesiva acumulación de horas se estará a lo dispuesto en el artículo 23.6.

ANEXO V. Pluses y complementos.

Complementos de puesto.

Se comportan como salario base, se cobran mensualmente mientras se ocupa el puesto. En las personas con contrato a tiempo parcial se aplica el mismo porcentaje que la contratación.

1. Complemento de conducción MER.

1.1. Corresponde al personal de conducción y descarga, así como de los encargados, del Servicio de recogida y transporte de subproductos animales no destinados al consumo humano.

Retribuye las siguientes particularidades:

- Obligación de alargamiento puntual de la jornada diaria por incidencias (averías, pinchazos, atascos, climatología), independientemente de la retribución de las horas generadas por este concepto, en base a lo establecido en el artículo 24.11.
- Manejo de grúa.
- Manejo de equipamientos informáticos (tablet, impresora, software específico del servicio de recogida incluyendo navegación y ordenación de rutas).
- Condiciones del servicio (conducción, carga, transporte SANDACH, etc.).
- Trabajos de descarga y consolidación en tráiler para transporte intercentros y viajes a talleres, en turno de tarde.
- Localización (con los límites establecidos en su regulación específica).
- Inclusión de festivos locales y autonómicos en el cuadrante de trabajo (que se trabajan obligatoriamente) y se compensan según lo indicado en este convenio.

1.2. Importe: 236,90 euros brutos/mes por 12 mensualidades.



2. Complemento de Espacios Naturales.

2.1. Corresponde a las categorías de Operario/a, Operario/a Especialista y Jefe/a de Cuadrilla que están adscritos a los encargos de Espacios Naturales Protegidos.

2.1. Importe: 58,34 € brutos/mes por 12 mensualidades.

3. Complemento de Bailín.

3.1 Corresponde a operarios, operarios especialistas y ayudantes técnicos del Centro de Trabajo de Bailín, en función de la particularidad y riesgo que presenta el entorno, con contrato de lunes a domingo según cuadrante. Es incompatible con la compensación de horas trabajadas en sábado, domingo y festivo no de libranza.

3.2. Importe: 155,18 €/mes.

Pluses de trabajo desarrollado.

4. Plus de turno de tarde en MER.

4.1. Corresponde a personal de conducción del Servicio de recogida y transporte de subproductos animales no destinados al consumo humano que trabajen algunas tardes de forma esporádica por necesidades del servicio. En el caso en que sea necesario que puntualmente uno o varios conductores trabajen en turno de tarde para realizar tareas de recogida regular de subproductos de origen animal en explotaciones ganaderas. Esta situación no podrá prolongarse durante más de 4 semanas. La organización del turno se realizará primero con voluntarios, y en caso de no existir en número suficiente, según cuadrante elaborado al efecto.

4.2. Importe: 11,86 euros brutos/tarde efectivamente trabajada.

5. Horas extras con Nocturnidad MER PTR.

5.1. Corresponde a personas trabajadoras que realizan tareas MER a partir de las 22 h. hasta las 6h.

5.2. Importe: Doble de la hora normal sin incluir Plus de conductor MER.



6. Plus de Extinción Base.

6.1. Corresponde a las categorías de Operario/a Especialista y Jefe/a de Brigada del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios que prestan servicio en brigadas de tierra. Se devengará en régimen de preventivos y retribuye la disponibilidad para intervenir en labores de extinción y apoyo logístico con conducción en cualquier momento durante la jornada de trabajo, así como prolongar obligatoriamente la misma en caso de actuación en incendio. Obliga a portar el EPI a diario.

6.1. Importe: 7,69 €/día.

7. Plus de Extinción completa.

7.1 Corresponde a las categorías de Operario/a Especialista y Jefe/a de Brigada del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios que prestan servicio en brigadas de tierra. Se devengará en régimen de extinción y retribuye la atención continuada, la turnicidad en sí misma, así como las condiciones y funciones inherentes al trabajo de extinción.

7.1 Importe 18,92 €/día.

8. Plus de Jefe/a de Brigada/Cuadrilla/Equipo.

8.1. Corresponde al operario/a u operario/a especialista que ejerce con carácter puntual las funciones de Jefatura de Brigada/Cuadrilla/Equipo sin tener reconocida la categoría.

8.2. Importe: 10,78 euros/día.

9. Plus de Doble Función.

9.1. Corresponde a: Operarios/as especialistas del operativo de prevención y extinción de Incendios por la función de conducción del vehículo de SARGA no siendo Jefe/a de Brigada.

9.2. Importe: 4,91 euros/día.



10. Plus de Formación.

10.1 Corresponde a Operarios/as especialistas o Jefes/as de Brigada/Cuadrilla que desarrollen funciones puntuales de formación de otros trabajadores. Queda excluida de este plus la conducción habitual de las prácticas autoformativas que corresponde al Jefe/a de Brigada/Cuadrilla.

10.2. Importe: 15,95 €/día.

11. Complemento de Puesto de trabajo Coordinadores de Medios Aéreos, y Grupo de Apoyo.

11.1. Corresponde a: Técnicos de dichos centros vinculados con emergencias, en función del grado de responsabilidad y especial dedicación que presenta el puesto de trabajo.

11.2. Importe: 262,42 euros/mes.

12. Plus de maquinaria forestal.

12.1. Corresponde a: Operarios/as especialistas, Oficial 1.^a Oficios Varios, Oficial 2.^a Oficios Varios y Jefes/as de Brigada/Cuadrilla que utilicen maquinaria ligera, como motosierra, desbrozadora, motopértiga, biotrituradora o similar, o pesada, como tractor, plataforma elevadora o similar, durante al menos la mitad de la jornada de trabajo. Es incompatible con el cobro simultáneo del plus de albañilería.

12.2. Importe: 6,57 euros/día.

13. Plus de albañilería.

13.1. Corresponde a: Operarios/as, Operarios/as especialistas, Oficial 1.^a Oficios Varios, Oficial 2.^a Oficios Varios y Jefes/as de Brigada/Cuadrilla que realicen las labores de albañilería o construcción descritas a continuación, incluyan o no maquinaria, durante al menos la mitad de la jornada de trabajo. Labores de albañilería complejas cortar o colocar piedra, ladrillo, teja u otros revestimientos, encofrar, nivelar, fratar, enyesar, montar estructuras de madera complejas u otras de similar dificultad. Es incompatible con el cobro simultáneo del plus de maquinaria ligera forestal.

13.2. Importe: 6,57 euros/día.



14. Plus de nocturnidad Ordesa.

14.1. Corresponde a: Personal del Parque Nacional de Ordesa cuando realiza trabajos de 22:00 a 6:00 h.

14.2. Importe: 2,06 euros/hora.

15. Plus nocturnidad Operativo de Prevención y Extinción de incendios forestales.

15.1 Corresponde a: personal del operativo de Prevención y Extinción de incendios forestales por trabajar en el horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

15.2 Importe: 3,07 €/hora.

16. Plus de toxicidad y/o peligrosidad en emergencias.

16.1. Corresponde a: Operarios/as Operarios/as especialistas, Jefes/as de Brigada y Conductores/as de Autobomba por su actuación en un incendio, zona calcinada, quema prescrita, por la utilización del helicóptero o emergencia que conlleve peligrosidad y/o toxicidad.

16.2. Importe: 6 euros/día.

17. Plus de Trabajo en Festivo o Domingo.

17.1. Corresponde a: personal no sujeto a bolsa de horas o del operativo forestal (según anexo de Bolsa de horas) que trabaje durante un día festivo según calendario local, autonómico o nacional o domingo. Es incompatible con la compensación 1:1,75.

17.2. Importe: 51,87 euros/día.

18. Dieta.

18.1. Corresponde a: personal del operativo de prevención y extinción de incendios y de espacios naturales protegidos cuando no puedan regresar a comer a su domicilio. Se devengará únicamente cuando la jornada sea partida y es incompatible con la consideración de horas de trabajo en el tiempo de comida. Queda exceptuado de este último punto el personal de brigadas helitransportadas, Puestos Fijos de Vigilancia, Emisoras.



18.2. Importe: 10,67 euros/día (sin presentación de ticket).

19. Plus de Accesibilidad PFV.

19.1 Corresponde a vigilantes de puestos fijos que acceden por sus propios medios al puesto fijo de vigilancia, atendiendo al estado y accesibilidad de los mismos.

19.2 Importes que se suman al precio por kilómetro: pista sin asfaltar 0,16 €/km; acceso únicamente peatonal 1,26 €/km.

Pluses de especial dedicación y disponibilidad.

Se retribuyen las siguientes situaciones:

- Atención continuada: corresponde a personal que debe estar localizable en su día de trabajo fuera de su horario habitual a petición de la empresa.
- Localización: corresponde a personal que debe estar localizable en su día de libranza a petición de la empresa.

20. Plus de Atención Continuada. Operativo de Prevención y Extinción de incendios.

20.1. Retribuye desde las 8:00 h a las 7:59 h del día siguiente, tiempo de respuesta 30 minutos. Corresponde a personal de brigadas helitransportadas y conductores/as de autobomba.

20.2 Importe: 11,52 €/día.

21. Plus de Atención continuada. Capataces Incendios.

21.1. Corresponde a capataces de dichos centros vinculados con emergencias, que deban estar disponibles fuera de su horario habitual durante los días de trabajo efectivo, tiempo de respuesta 30 minutos.

21.2. Importe: 21,45 €/día hábil; según necesidades.

22. Plus de Atención continuada. 112.

22.1. Corresponde a técnicos del Centro de Emergencias 112 que deban estar disponibles para avisos para actuaciones de emergencia fuera de su horario



habitual durante la totalidad de los días de trabajo efectivo del mes, tiempo de respuesta 30 minutos.

22.1. Importe: 26,31 €/día hábil, todos los meses.

23. Plus de Atención continuada. Guardias para urgencias veterinarias.

23.1 Retribuye desde las 0:00 h a las 23:59 h, tiempo de respuesta 30 minutos.

23.2 Importe 34,16 €/día.

24. Plus de Atención continuada. Bailín.

24.1 Corresponde a Operarios, operarios especialistas y ayudantes técnicos que presten servicio en el centro de Bailín.

24.2 Importe: 29,61 €/día.

25. Plus de Atención Continuada no previsto en otros apartados.

25.1 Retribuye desde las 0:00 h hasta las 23:59 h, corresponde a personal que debe estar localizable en su día de trabajo fuera de su horario habitual a petición de la empresa. En el caso de oficiales emisoristas y emisoristas del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, se deberá estar localizable de 8:00 a 7:59 h del día siguiente.

25.2 Importe: grupos AP y C2 7,56 €/día; grupo C1: 21,45; grupo A2 y A1: 26,31 €/día.

26. Plus de Localización. Operativo de Prevención y Extinción de Incendios.

26.1 Retribuye brigadas desde las 8:00 h hasta las 15:00 h. Resto desde las 8:00 h hasta las 7:59 h del día siguiente, tiempo de respuesta 30 minutos.

26.2 Importe: personal de brigadas terrestres, 17,95 €/día; personal de brigadas helitransportadas, 17,95 €/día; conductores/as de autobomba: 29,75 €/día; capataces: 29,89 €.



27. Plus de Localización. Guardias para urgencias veterinarias.

27.1 Retribuye desde las 0:00 h a las 23,59 h, tiempo de respuesta 30 minutos.

27.2 Importe 68,32 €/día.

28. Plus de localización. Bailín.

28.1 Corresponde a Operarios, operarios especialistas y ayudantes técnicos que presten servicio en el centro de Bailín.

28.2 Importe: 29,61 €/día.

29. Plus de Localización. "Plantón" para accidentes y emergencias MER.

29.1 Corresponde a: personal de conducción del servicio de recogida. Retribuye desde las 0,00 h a las 23:59 h de sábados, domingos y festivos en los términos establecidos en este convenio, tiempo de respuesta 1 hora.

29.2 Importe 53,31 €/día.

30. Plus de Localización no previsto en otros apartados.

30.1 Retribuye desde las 0:00 h hasta las 23:59.

30.2 Importe: Grupos AP y C2 17,95 €/día; Grupos C1, A2 y A1: 29,89 €/día.

31. Plus de atención continuada y localización. Accidentes y emergencias MER.

31.1. Corresponde a: personal de administración y personal técnico del PTR cuando se les establece la obligación de estar disponibles telefónicamente fuera de los horarios de centralita MER, tiempo de respuesta inmediato. Es incompatible con el plus de localización.

31.2. Importe: 25,08 €/día de atención continuada y 43,89 €/día de localización.



32. Plus de atención continuada y localización. Técnicos y Encargados Incendios.

32.1. Corresponde a personal técnico y encargados de dichos centros vinculados con emergencias, que deban estar disponibles fuera de su horario habitual durante determinados días de trabajo efectivo y días de libranza, según cuadrante y tiempo de respuesta determinado (UTA 30 minutos, Logística telefónica inmediata). Es incompatible con el plus de localización.

32.2. Importe: atención continuada 35,58 €/día; localización: 62,29 €/día; según necesidades.

33. Plus de Especial Dedicación. Bailín.

33.1 Corresponde a trabajadores del centro de trabajo de Bailín no contemplados en el Plus 3, Complemento de Bailín. Retribuye la responsabilidad, la disponibilidad en días de trabajo y/o libranza y la particularidad y riesgo que presenta el entorno, con contrato de lunes a domingo según cuadrante. Es incompatible con la compensación de horas trabajadas en sábado, domingo y festivo no de libranza y con el plus de localización. Tiempo de respuesta 30 minutos.

33.2. Importe: 653,87 € /mes para los responsables técnicos y de Instalaciones; 396,83 €/mes para los Técnicos de oficina e Instalaciones.

33.bis. Plus de Especial Dedicación. (PED).

Con carácter general, se atribuye a personas trabajadoras que, a instancia de la empresa, aceptan libremente su plena disponibilidad al puesto de trabajo, entendida ésta como consciente sometimiento a las exigencias propias del mismo, con disponibilidad y asumiendo el deber de cumplir una jornada superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera, sin compensación del tiempo adicional.

El plus de Especial Dedicación no es consolidable y procede su abono durante el tiempo de prestación laboral efectiva ya que se trata de un incentivo económico para el cumplimiento de determinados objetivos, no constituyendo parte del salario pactado calificándose de complemento de cantidad o calidad en el trabajo, que remunera un superior esfuerzo y dedicación.

34-35-36-37. Pagos por horas realizadas según convenio y categoría del Operativo Forestal.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

14 de mayo de 2025

Número 90

csv: BOA20250514012

Tabla resumen

Nº	Concepto	Importe 2025	/tiempo
1	Complemento de conduccion mer	236,90	€/mes
2	Complemento de espacios naturales	58,34	€/mes
3	Complemento bailin operarios y ayudantes tecnicos	155,18	€/mes
4	Plus de turno de tarde en mer	11,86	€/dia
6	Plus de extincion base	7,69	€/dia
7	Plus de extincion completa	18,92	€/dia
8	Plus de jefe/a de brigada/cuadrilla/equipo	10,78	€/dia
9	Plus doble funcion	4,91	€/dia
10	Plus de formacion	15,95	€/dia
11	Complemento de puesto de trabajo coordinadores medios aereos y grupo de apoyo	262,42	€/mes
12	Plus de maquinaria forestal	6,57	€/dia
13	Plus de albañileria	6,57	€/dia
14	Plus de nocturnidad ordesa	2,06	€/hora
15	Plus nocturnidad operativo prevencion y extincion de incendios forestales	3,07	€/dia
16	Plus de toxicidad y/o peligrosidad en emergencias	6,00	€/dia
17	Plus de trabajo en festivo o domingo	51,87	€/dia
18	Dieta	10,67	€/dia
19	Plus de accesibilidad pfv	-	-
-	Pista sin asfaltar	0,16	€/km
-	Pista peatonal	1,26	€/km
20	Plus atencion continuada helicopteros y conductores/as autobomba	11,52	€/dia
21	Plus de atencion continuada capataces incendios	21,45	€/dia habil
22	Plus de atencion continuada 112	26,31	€/dia habil
23	Plus de atencion continuada guardias veterinarias	34,16	€/dia
24	Plus de atencion continuada bailin	29,61	€/dia



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

14 de mayo de 2025

Número 90

csv: BOA20250514012

Nº	Concepto	Importe 2025	/tiempo
25	Plus de atencion continuada no previsto en otros apartados	-	-
-	Grupos ap y c2	7,56	€/dia
-	Grupo c1	21,45	€/dia
-	Grupo a2 y a1	26,31	€/dia
26	Plus de localizacion operativo prevencion y extincion de incendios	-	-
-	Personal brigadas terrestres	17,95	€/dia
-	Personal brigadas helitransportadas	17,95	€/dia
-	Conductores/as de autobomba	29,75	€/dia
-	Capataces	29,89	€/dia
27	Plus de localizacion urgencias veterinarias	68,32	€/dia
28	Plus de localizacion bailin	29,61	€/dia
29	Plus de localizacion planton para accidentes y emergencias mer	53,31	€/dia
30	Plus de localizacion no previsto en otros apartados		
	Grupos ap y c2	17,95	€/dia
	Grupos c1, a2 y a1	29,89	€/dia
31	Plus atencion continuada y localizacion accidentes y emergencias mer - personal admon y personal tecnico	-	-
-	Atencion continuada	25,08	€/dia
-	Localizacion	43,89	€/dia
32	Plus atencion continuada y localizacion tecnicos y encargados incendios	-	-
-	Atencion continuada	35,58	€/dia
-	Localizacion	62,29	€/dia
33	Plus especial dedicacion bailin	-	-
--	Responsables tecnicos y de instalaciones	653,87	€/mes
	Tecnicos de oficina e instalaciones	396,83	€/mes
34	Pafel-pafo-horas complementarias-pagadas 1:1	-	-



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

14 de mayo de 2025

Número 90

csv: BOA20250514012

Nº	Concepto	Importe 2025	/tiempo
-	Conductor/a autobomba	13,00	€/hora
-	Vigilante de puesto fijo	10,54	€/hora
-	Emisorista	13,00	€/hora
-	Oficial emisorista	13,63	€/hora
-	Operario/a brigada terrestre	10,54	€/hora
-	Operario/a especialista brigada terrestre	10,87	€/hora
-	Jefe/a brigada terrestre	12,37	€/hora
-	Operario/a brigada helitransportada	11,48	€/hora
-	Operario/a especialista brigada helitransportada	11,75	€/hora
-	Jefe/a brigada helitransportada	12,37	€/hora
-	Capataz	13,63	€/hora
-	Operario/a especialista espacios naturales	10,87	€/hora
35	Pafet - horas pagadas a 1:1,75	-	-
-	Conductor/a autobomba	22,76	€/hora
-	Vigilante de puesto fijo	18,45	€/hora
-	Emisorista	No se paga	€/hora
-	Oficial emisorista	No se paga	€/hora
-	Operario/a brigada terrestre	18,45	€/hora
-	Operario/a especialista brigada terrestre	19,03	€/hora
-	Jefe/a brigada terrestre	21,64	€/hora
-	Operario/a brigada helitransportada	20,09	€/hora
-	Operario/a especialista brigada helitransportada	20,57	€/hora
-	Jefe/a brigada helitransportada	21,64	€/hora
-	Capataz	23,86	€/hora
-	Operario/a especialista espacios naturales	19,03	€/hora
36	Horas extras según convenio	-	-
-	Conductor/a autobomba	16,67	€/hora
-	Vigilante de puesto fijo	14,75	€/hora
-	Emisorista	14,75	€/hora
-	Oficial emisorista	15,55	€/hora



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

14 de mayo de 2025

Número 90

csv: BOA20250514012

Nº	Concepto	Importe 2025	/tiempo
-	Operario/a brigada terrestre	14,75	€/hora
-	Operario/a especialista brigada terrestre	15,23	€/hora
-	Jefe/a brigada terrestre	17,81	€/hora
-	Operario/a brigada helitransportada	16,39	€/hora
-	Operario/a especialista brigada helitransportada	16,88	€/hora
-	Jefe/a brigada helitransportada	17,81	€/hora
-	Capataz	15,60	€/hora
-	Operario/a especialista espacios naturales	15,23	€/hora
37	HORAS EXTRAS (Tras compensar con 1:1 de descanso)	-	-
-	Conductor/a autobomba	11,67	€/hora
-	Vigilante de puesto fijo	10,33	€/hora
-	Emisorista	10,33	€/hora
-	Oficial emisorista	10,89	€/hora
-	Operario/a brigada terrestre	10,33	€/hora
-	Operario/a especialista brigada terrestre	10,66	€/hora
-	Jefe/a brigada terrestre	12,47	€/hora
-	Operario/a brigada helitransportada	11,47	€/hora
-	Operario/a especialista brigada helitransportada	11,82	€/hora
-	Jefe/a brigada helitransportada	12,47	€/hora
-	Capataz	10,92	€/hora
-	Operario/a especialista espacios naturales	10,66	€/hora

Nota aclaratoria: El apartado 36 retribuye las horas extras que se pagan íntegramente en nómina, mientras que el apartado 37 retribuye las horas extras que se pagan en nómina cuando se ha disfrutado de descanso al día siguiente por el mismo tiempo extra trabajado después de haber estado en un incendio.