

Propuesta modelo por parte de la mayoría de la representación social de SARGA

Se reconoce la necesidad de cambio de modelo y este pasa por mejorar las condiciones laborales para garantizar la profesionalización del operativo asegurando la estabilidad de este nuevo modelo de operativo.

Sin entrar a debatir el análisis del operativo que muestra la dirección general, nuestra propuesta de cambio se basa en las condiciones laborales que tienen las empleadas de SARGA en el operativo de prevención y extinción.

Entendemos que el capital humano que forma parte del operativo ha de tener unas condiciones laborales estables para profesionalizarlo, incluimos aspectos que forman parte de la negociación colectiva con SARGA, que por parte de la dirección general enmarca cada año en la orden de contratación, las normas laborales de este operativo, como horario turnicidad, formación etc.,, sin dar crédito negociador a la empresa con la representación de esta.

Vemos prioritario dejar de perder capital humano, preparado y formado cada año que se dan de baja para buscar una ocupación más estable, perdiendo recursos en formación y experiencia para cada año tener que formar a personal nuevo inexperto.

Señalar también las relaciones con la gerencia de SARGA son difíciles, al carecer de autonomía suficiente, poniendo el condicionante de la aprobación del departamento. Teniendo en cuenta la duplicidad de funciones entre empresa y departamento, la parte social de esta empresa pública tendría que ser parte de la coordinación empresarial que existe entre estas entidades.

La mayoría de este comité intercentros de sarga considera necesario avanzar en los siguientes puntos;

1- Estabilización de la contratación .

- Cumplir la ley de montes **de 12 meses para todo el operativo** dejando de ser fijos discontinuos y pasando a una contratación al 100% como fijos indefinidos, **en extinción y otras contingencias**
- Mejora en la conciliación, mejorando la turnicidad de las cuadrillas terrestres , autobombas y puestos de vigilancia.
- Regular la disponibilidad fuera de la jornada habitual, mejorar la atención continuada y los permisos por conciliación, reducciones de jornada etc.

2-Profesionalizar del operativo

- **Mantenimiento del actual operativo.** El operativo no debe verse reducido en ningún caso por el diseño del nuevo modelo. Especial hincapié en los PFV, uno de los colectivos más precarizados en el actual modelo. Abogamos por la consolidación de 6 meses dedicados a la vigilancia y la adquisición de competencias en otros ámbitos relacionados para poder llegar a los 12 meses de trabajo estable.

- Reconocimiento de la antigüedad

- **Categoría de bombero forestal especialista, conductor o vigilante, que sea para todo el operativo actual.** Asegurando todos los aspectos que englobaría esta categoría.

- Reconocimiento de toxicidad peligrosidad y penosidad.

- Implantación de la Segunda Actividad en la empresa: prevista para aquellos trabajadores que no puedan desarrollar su actividad original, o de carácter voluntario a partir de los 55 años y para aquellas personas que no sean aptas en su puesto de trabajo, de carácter reversible y que no suponga una merma ni económica ni en meses de contratación.. El personal con experiencia puede ser empleado como apoyo para la formación del Operativo, manijeros/as en épocas de mayor carga de trabajo, servicios de información y ayuda a personal civil, apoyo a Protección Civil, etc, creando un catalogo de puestos de escala auxiliar destinados a segunda actividad.

-La sustitución de pruebas físicas por un plan de entrenamiento y seguimiento de la salud que asegure las condiciones físicas suprimiendo el carácter eliminatorio de las pruebas.

3- Ampliación de competencias en las contingencias del medio rural.

- Ampliar las competencias de estos colectivos (como ocurre en otras CCAA) para su actuación en diferentes tipos de emergencias y contingencias en el medio rural: apoyo en actuaciones de Protección Civil, desinfección de zonas públicas (como se ha hecho puntualmente en la reciente emergencia por SARS-Cov-2), búsqueda y rescate de personas, fenómenos meteorológicos adversos (inundaciones, nevadas), apertura de vías de comunicación tras desastres, vigilancia y apoyo en eventos con gran concentración de personas, etc; Siendo conocedores del medio su labor podría resultar determinante. Para ello se les dotará de aquellas funciones que respondan a las necesidades de DGA en cualquier momento y a las que podrán dar respuesta de forma ágil. Con esto estaría de sobra justificada su contratación todo el año.

- Formación acorde a las funciones a realizar.

- Protocolos de trabajo en altas y bajas temperaturas en las que se de prioridad la formación y entrenamiento frente a rendimientos.

4- Aspectos económicos y legales

- Asignación presupuestaria suficiente;

Sin reducciones, con un suplemento económico para cubrir posibles ampliaciones, variaciones, incidencias, que supongan un incremento del coste inicial.

Que en máxima activación de medios sean de fondos propios que aseguren en época estival no tener que realizar rendimientos que auto financien el operativo

- Ley que asegure la continuidad del operativo;

Proponemos que el acuerdo al que se comprometa el gobierno, se desarrolle mediante norma o decreto en el que contemple un plazo para su ejecución. Contemple una Dotación económica suficiente y permanente para llevar a cabo estas actuaciones y aquellas que se pudiesen derivar de la firma de un nuevo convenio que no se vea afectado por posibles cambios de gobierno.

