



**MODELO
DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN
DE INCENDIOS FORESTALES
PROPUESTO POR CCOO
EN ARAGÓN**

PROPUESTA DE MODELO DE OPERATIVO FORESTAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS EN ARAGÓN

Parte introductoria

El Decreto Legislativo 1/2017, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, aprobó el texto refundido de la Ley de Montes, donde expresa:

Artículo 104. *Medidas preventivas.*

El departamento competente en materia de medio ambiente promoverá anualmente las medidas convenientes para conseguir que se alcance una estabilidad laboral de doce meses, en atención a las diferentes tareas de gestión forestal, en las cuadrillas forestales y de espacios naturales protegidos integradas en la entidad instrumental correspondiente, priorizando el uso de esta plantilla para la contratación de otras prestaciones

Decreto 165/2017, de 31 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Directriz Especial de Ordenación Territorial de Política Demográfica y contra la Despoblación.

Mediante el siguiente documento presentamos nuestra propuesta como modelo de gestión forestal, conscientes de la necesidad de un modelo que tenga en cuenta las siguientes variables:

- Medios de prevención y extinción.
- Extensión del territorio y su masa forestal
- Estabilidad laboral derivada del modelo propuesto
- Tendencia a la profesionalización y el reconocimiento de la categoría de bombero forestal.
- Despoblación creciente del medio rural de la CCAA
- Aspectos normativos
- Aspectos presupuestarios
- Generación de recursos

ACTUALIDAD DEL OPERATIVO FORESTAL

Aspectos laborales

En primer lugar, hay que recordar que SARGA es una **empresa pública**, perteneciente al Gobierno de Aragón.

El operativo forestal de prevención y extinción de incendios, sufre una precariedad endémica por distintos motivos: desde variaciones presupuestarias, organizativas y en especial la falta de un modelo con un criterio que tienda a la profesionalización.

Algunos de los aspectos que inciden en esta situación y se deberían modificar son los siguientes:

- **Carecen de un tiempo mínimo asegurado de contratación.**
Esta situación afianza, además de la temporalidad, la incertidumbre en el periodo de contratación, por lo que resulta difícil poder “vivir de tu trabajo” y dificulta la profesionalización, contemplándose esta actividad como un “complemento laboral” más que una actividad verdaderamente profesional y especializada.
- **Tienen la condición de fijo discontinuo**
 - ✓ Donde hay un llamamiento anual para la contratación, sin tiempo cierto de inicio y finalización.
 - ✓ Reconocimiento médico y pruebas físicas que pueden excluir al trabajador al no superarlas, sin alternativa a otros puestos de trabajo.
- Actualmente, los días que por **imposibilidad meteorológica** no se pueda trabajar, deben recuperarse, sin contemplar tareas alternativas.
- En los periodos de **máxima activación** (peligro de incendio) siguen realizando tareas silvícolas, aumentando la **penosidad** debido, además de por las tareas propias, equipos portados, EPIS etc... por los factores ambientales de temperatura y humedad y los propios de las condiciones del terreno (inclinación del monte, exposición solar...).

- Vías de acceso precarias, en ocasiones intransitables a los puestos de trabajo como los **Puestos Fijos de Vigilancia**, así como las instalaciones y la dotación de medios (tomas eléctricas).
- **Puntos de encuentro sin las óptimas condiciones de utilización**, donde en la mayoría no hay vestuarios, por lo tanto, tampoco diferenciados entre hombres y mujeres.
- Nulo avance en el reconocimiento de la **categoría de bombero forestal**, a pesar de estar recogida la intención en el At. 15 del convenio colectivo que supedita tales avances a razones presupuestarias y a la negociación a nivel nacional.
- **Formación insuficiente.**
 - ✓ Carencias en la formación inicial previa a la integración en cuadrillas, donde hay casos de trabajadores desplazados de otros lugares que desconocen el terreno.
 - ✓ Formación continuada. Falta un modelo de formación que además de ser aplicado a la actividad desempeñada, contenga la posibilidad de optar a otras especialidades y posibilidades de desarrollo profesional.

DOTACIÓN Y MEDIOS ACTUALES

Actualmente en el territorio de la CCAA de Aragón existe el siguiente despliegue operativo que aglutina a un número alrededor de 800 trabajadores/as.

- **CUADRILLAS HELITRANSPORTADAS**

8 bases dotadas con helicóptero, de las cuales sólo 1 opera con medios aéreos todo el año (Alcorisa)

TOTAL CUADRILLAS HELITRANSPORTADAS **8**

- **CUADRILLAS TERRESTRES**

◀ SIMPLES

Denominadas así por los turnos de trabajo son continuos de lunes a domingo con los respectivos periodos de descanso.

El número total de cuadrillas simples son:

HUESCA	ZARAGOZA	TERUEL
19	21	18

TOTAL CUADRILLAS SIMPLES **58**

◀ DOBLES

Denominadas así por las características (entre otras razones) operativas donde trabajan en semanas alternas (semana de trabajo, semana de descanso)

HUESCA	ZARAGOZA	TERUEL
1	3	1

TOTAL CUADRILLAS DOBLES **5**

- **AUTOBOMBAS**

Son denominados así los puestos de trabajo dotados de camiones cisterna, situados en lugares estratégicos del territorio, donde hay 2 trabajadores en cada puesto de trabajo con diferentes porcentajes de contratación y jornada.

HUESCA	ZARAGOZA	TERUEL
10	10	10
TOTAL AUTOBOMBAS		30

(Hay que incluir las 9 conveniadas en la provincia de Teruel)

- **PUESTOS FIJOS DE VIGILANCIA**

Son los encargados de la vigilancia de los montes situados en altura con diversos tipos de instalaciones (torres de vigilancia, casetas, refugios...)

HUESCA	ZARAGOZA	TERUEL
24	36	20
TOTAL PFV		80

- **ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS**

Son un colectivo de unos 120 trabajadores, distribuidos en 10 Espacios Naturales Protegidos en el territorio aragonés, cuya principal función es la conservación de parajes, espacios naturales y entornos de especial interés o atención.

El total aproximado de trabajadores/as del operativo de Prevención y Extinción de incendios es de 800 trabajadores/as.

MODELO PROPUESTO POR CCOO

Proponemos como objetivo un operativo que pretenda alcanzar la **profesionalización y ofrecer las mayores garantías de protección del medio forestal y del entorno rural**, para su consecución debería desempeñarse teniendo en cuenta tres factores:

Un modelo **ESTABLE, PROFESIONALIZADO Y CON UN PRESUPUESTO MÍNIMO FIJO QUE CONTEMPLA UNA AMPLIACIÓN ECONÓMICA PARA IMPREVISTOS.**

MODELO ESTABLE

Un modelo adaptado a las circunstancias

El relieve aragonés, estructurado en dos grandes sistemas montañosos: pirenaico e ibérico y complementado por otros sistemas menores, representan el **30% del territorio por encima de los 1.000 metros de altitud** (el equivalente español es del 19%). Eso hace que **293 municipios aragoneses (el 44%, 20.850 km cuadrados) se consideren zonas de montaña.**

Dados los factores de densidad de población en el medio rural, con una alta dispersión de los núcleos y la tendencia a la despoblación, proponemos un modelo donde el empleo en el medio rural, sea una propuesta más para fijar población y prestar la atención a un medio en progresiva desatención.

La casi totalidad de los municipios (donde especialmente en las Zonas de Alto Riesgo, es recomendable) carecen de planes de emergencia y autoprotección.

El sector agrario y ganadero ha visto reducida su actividad, hecho que contribuye al abandono de los espacios físicos que tradicionalmente ocupaban.

Aspectos de la contratación del operativo

Creemos necesario crear las condiciones laborales que supongan una oferta de trabajo estable, que lleve consigo la profesionalización, con expectativas de desarrollo laboral, generación de recursos económicos y de futuro.

Por tanto, proponemos:

- **Contratación mínima asegurada, fijada mediante norma**, que debería ir ligada acorde a la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional.

Para el operativo forestal y Espacios naturales protegidos desde CCOO proponemos el siguiente periodo mínimo de contratación:

1	Cuadrillas helitransportadas	12 meses de contratación (igual que en 2017)
2	Cuadrillas terrestres	10,5 meses de contratación (igual que en 2017)
3	Autobombas	10,5 meses de contratación, incluidas las 9 conveniadas (mismo que en 2017)
4	Espacios Naturales Protegidos	10,5 meses de contratación.
5	Puestos Fijos de Vigilancia	10,5 meses de contratación.

Hay un dato que se debería tener en cuenta: Los puestos fijos de vigilante es la **actividad más feminizada del operativo**, donde la mujer tiene una presencia del 31%.

Fuera del periodo cuya actividad exclusiva sea la de la vigilancia del monte mediante los puestos previstos para ello y, teniendo en cuenta las circunstancias técnicas o climatológicas, proponemos la ejecución de otros trabajos

Se ofrecerán alternativas hasta completar el periodo de 10.5 meses tales como:

✓ **Vigilancia móvil:**

- Vigilar los terrenos forestales.
- Detectar los posibles incendios que ocurran cuando se realizan los itinerarios.
- Ejercer acciones disuasorias, para evitar que se produzcan incendios.
- Establecer controles temporales en determinados accesos a terrenos forestales.
- Vigilar perímetros de incendios extinguidos.
- Tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo.

OPERATIVIDAD PARA LA EJECUCIÓN DE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS

Se establecen turnos para los retenes móviles y se fijan las zonas a vigilar e itinerarios a recorrer, considerándose para ello, factores como los siguientes:

- Valor forestal y ecológico de las zonas.
- Índices de riesgo.
- Elevada afluencia de visitantes.
- Frecuencia del número de incendios.
- Presumible intencionalidad en el origen de los incendios.

✓ **Formación:** donde podría integrarse la tecnología en la vigilancia (utilización de drones).

✓ **Integración en cuadrillas existentes** según su especialización y necesidades del operativo.

✓ **Cuadrillas de nueva creación,** donde puedan realizar tareas complementarias/silvícolas.

✓ **Mejora urgente de los accesos** al puesto de trabajo (torre, caseta etc...) ya que el 80% tiene que acceder por terreno impracticable.

- **100% de cotización para todos.**
 - ✓ En algunos casos sería suficiente con un cambio de horario, intentando que fuera homogéneo (como ejemplo similar al de las cuadrillas helitransportadas).
 - ✓ En el caso de los PFV que **cuenta como tiempo de trabajo el trayecto que realizan hasta llegar al puesto de trabajo** que, como media es de 1h. por jornada.
- **Modificación de la condición de fijo discontinuo a indefinido a tiempo parcial.**

MODELO PROFESIONALIZADO

Condiciones de trabajo

Nuestra propuesta intenta ir más allá de la mera ampliación temporal en la contratación.

Tal y como expresa la Ley de Montes en la tendencia de los 12 meses de contratación, entendemos que esa propuesta debe ir acompañada de medidas y condiciones encaminadas a la profesionalización y a la adecuación a la categoría de bombero forestal.

Esto significa que debe haber una planificación y un desarrollo de la carrera profesional.

- ✓ **Segunda actividad**, prevista para aquellos trabajadores/as que no puedan desempeñar su actividad original, aprovechando su experiencia y ofreciendo nuevas posibilidades de desarrollo laboral.
- ✓ Durante el periodo de máxima activación (junio – septiembre) las actividades en tareas forestales de las cuadrillas deberán **reducirse al mínimo mantenimiento**, dando prioridad al **óptimo estado físico para una posible intervención en extinción de incendios**.
- ✓ Adopción de las medidas en **prevención de riesgos laborales** adecuadas a las tareas desempeñadas en **cada época del año**.

- ✓ **Formación suficiente y planificada**, encaminada a la profesionalización y a la polivalencia.

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA MÍNIMA QUE CONTEMPLE UNA AMPLIACIÓN ECONÓMICA PARA IMPREVISTOS.

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

CONSIDERACIÓN FUNDAMENTAL

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.

Concluimos este estudio a modo de información adicional respecto a nuestra propuesta, que como hemos reiterado, debe pasar por un cambio de modelo, donde se tengan en cuenta aspectos como la **profesionalización** y la **estabilidad en el empleo** del operativo forestal, así como de los recursos y medios encaminados para su efectividad en la prevención y extinción de incendios y otras situaciones de infortunio.

Entendemos que la gestión forestal debe tener aspectos preventivos, con dispositivos de emergencia que actúen con la máxima eficacia, garantías y condiciones de seguridad que, según nuestras valoraciones, es posible si además de la señalada profesionalización, se dota de un presupuesto sin oscilaciones anuales, que además tenga previsto un **incremento económico adicional como reserva**, si se ven alterados los gastos ordinarios de la campaña.