



Informe sobre el actual estado del personal de SARGA, perteneciente al Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de Aragón.

COMITÉ INTERCENTROS SARGA
CAMPAÑA 2022

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- FUNCIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE SARGA EN EL OPEIF	5
2.1 Vigilantes	5
2.2 Conductores de autobomba	5
2.3 Operarios de cuadrillas	6
3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DEL OPEIF EN SARGA.	7
3.1 Puntos fijos de vigilancia (PFV)	7
3.2 Autobombas (ATB)	9
3.3 Cuadrillas Terrestres Dobles (CTD)	11
3.4. Cuadrillas Terrestres Simples con auto relevo (CTS)	12
3.5 Cuadrillas Helitransportadas Dobles CHD	14
4. REIVINDICACIONES HISTORICAS DEL OPERATIVO.	15
5. ACUERDO DEL SAMA CAMPAÑA 2021	17
6. PROPUESTA DEL NUEVO MODELO POR PARTE DE LA DGMNYGN	19
6.1 Cambios propuestos por la DGMNGF	19
6.2 Cambios comunicados por la empresa al Comité Intercentros	21
6.3 Postura del Comité Intercentros al respecto	22
6.4 Postura de la plantilla en las asambleas	22
6.5 Zonas afectadas	22
7. CONSECUENCIAS DE LOS CAMBIOS	24
7.1 Laborales:	24
7.2 Sociales:	24
7.3 Ambientales:	25
8. CONCLUSIONES DEL INFORME DE GESTIÓN	25
9. PROPUESTA DEL CIS ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DE MEJORA DEL ACTUAL MODELO.	26
10. SITUACIÓN ACTUAL Y PREVISION	27
11. CONCLUSIONES	28



1.- INTRODUCCIÓN

El Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de Aragón ha sido calificado como uno de los modelos más eficaces y eficientes que existen en España, esto sería motivo de orgullo para todos los aragoneses y de todo el personal de INFOAR, pero por desgracia esto no es real, y mediante el presente documento queremos informarles y abrirles los ojos del verdadero Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales (OPEIF)

Este servicio esencial, es competencia de la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal, y del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente del Gobierno de Aragón.

Actualmente, Aragón dispone de un Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales formado mayoritariamente por personal fijo-discontinuo pertenecientes a la empresa pública SARGA, con importantes carencias formativas y laborales, como para afrontar una nueva generación de incendios forestales que empiezan a proliferar de manera alarmante por Europa y cuyo origen es el paulatino cambio climático que estamos sufriendo. Aragón es un vasto territorio poco poblado, masas forestales con exceso de material combustible y un clima cada vez más extremo con mayores períodos de sequía y más altas temperaturas, en donde cada año aumenta el riesgo de sufrir un gran incendio forestal

Y ante este riesgo el modelo actual sigue basado en mantener un dispositivo permanentemente tensionado y al borde del colapso campaña tras campaña, dejándolo cada legislatura a la casuística de incendios y al mercadeo anual presupuestario, provocando:

- 1) Una permanente falta de profesionalización y precariedad laboral de los distintos colectivos de trabajadores del OPEIF pertenecientes a la mayor empresa pública de Aragón, Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA), y que estos quiero recordar son el musculo de la lucha contra los Incendios Forestales en Aragón (INFOAR). Son más de 800 trabajadores en SARGA y de la situación actual y mantenida en el tiempo, tenemos que responsabilizar también a la continua y nefasta mala gestión por parte de la Dirección de SARGA.



- 2) La falta permanente de un presupuesto adecuado, nos ha llevado a carecer de los medios y recursos materiales necesarios para poder mantener la eficacia, eficiencia y seguridad del servicio público encomendado al OPEIF (bases, vehículos 4x4, autobombas, modernización de las comunicaciones, mantenimiento y modernización de los puntos fijos de vigilancia, mantenimiento y mejora de las infraestructuras de defensa contra incendios, mantenimiento y mejora de la red de pistas forestales, mantenimiento y mejora de la red de hidrantes y puntos de agua, etc., y que estos son responsabilidad directa del Departamento, no de SARGA.
- 3) La actual falta de compromiso en acelerar el cumplimiento de la legislación actual en materia de Prevención y Extinción de Incendios Forestales pone cada año en grave riesgo a más del 53% del territorio de Aragón por no poner en marcha y dotar de los recursos suficientes a las diferentes leyes y normativa aplicar en esta materia:
- Aplicación de la Ley de Montes de Aragón. En ella, por ejemplo, se recoge en su articulado que el OPEIF trabajara los 12 meses del año.
 - Redacción, aprobación e implantación de los Planes de Defensa de Zonas de Alto Riesgo de Incendio Forestal, que es un 27% del territorio de Aragón.
 - No se han adaptado completamente las exigencias dictadas por el Decreto 167/2018 de 9 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Plan Especial de Protección Civil de Emergencias por Incendios Forestales (PROCINFO)
 - Redacción e implantación de los Planes de ámbito local por emergencia de incendio forestal.



2.- FUNCIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE SARGA EN EL OPEIF

2.1 Vigilantes

Son nuestros ojos en el monte, desde el puesto de vigilancia fijo (PVF), realiza las funciones de vigilancia permanente de la zona de observación asignada, con el fin de detectar y localizar los incendios forestales, transmitir de manera inmediata la información al Centro de Operaciones Provincial, y gracias a su trabajo muchos de sus avisos se quedan en conatos (incendios menores a 1 ha).

La misión de este personal es clave para la detección y seguimiento de los incendios, ya que permite:

- Proporcionar la información necesaria para evaluar la gravedad de la alarma y poner en marcha y dirigir hacia ella, los medios de extinción en el menor tiempo posible.
- Continúa proporcionando información periódica de cómo va evolucionando el incendio, o según se le demande desde el centro de operaciones provincial.
- Informa de las condiciones meteorológicas de la zona.
- Es preventiva y disuasoria en aquellas zonas de mayor tránsito de personas, y ayuda a evitar posibles negligencias de estas.

En Aragón tenemos 80 PVF distribuidos estratégicamente por todo el territorio, a cada PVF, se le asigna 2 vigilantes, por lo que este colectivo lo componen 160 trabajadores.

Estos PVF, son propiedad del Gobierno de Aragón.

2.2 Conductores de autobomba

Son los encargados de transportar a través del monte el valioso recurso del agua, que es uno de los mejores agentes extintores existentes, pero su existencia es muy escasa en verano en nuestros montes, por eso hay que llevarla desde los puntos de agua existentes, hasta las llamas, y es por ello que este personal tiene la función de conducir un camión 4x4 dotado de una cisterna de 3.500 litros, por pistas forestales y monte a través hasta el lugar del incendio.



Estos vehículos son propiedad del Gobierno de Aragón, tenemos 30 autobombas (ATB) propiedad del Gobierno de Aragón, y otras 9 conveniadas con Diputaciones y Comarcas.

Se distribuyen estas por todo Aragón de la siguiente manera: 10 ATB en Huesca, 10 ATB en Zaragoza y otras 19 ATB en Teruel.

A cada Una de las ATB se les asignan 2 conductores por lo que este colectivo lo forman 78 trabajadores de SARGA.

En Aragón la dotación de la ATB es de un solo conductor por jornada y se distribuyen por el territorio, ya que suele ser un recurso compartido por dos retenes. En la mayoría de los dispositivos de España la dotación de una ATB es de dos componentes, un conductor y un ayudante, y también suelen estar asociada una ATB a un retén.

2.3 Operarios de cuadrillas

Cuadrillas Terrestres simples (CTS) y cuadrillas terrestres dobles (CTD) y cuadrillas helitransportadas (CHD)

Son el personal que lucha en primera línea de fuego, de su capacidad de trabajo depende el éxito en la extinción de incendios forestales. Este personal tiene las funciones de realizar las labores de prevención de incendios forestales, la extinción de los incendios forestales y atender otras emergencias que sucedan en el medio natural.

Las CTS están compuestas por 7 componentes organizadas en auto relevo, las CTD y CHD están compuestas de 10 componentes y se encuentran organizadas en dos turnos de 5+5, excepto las helitransportadas de Ejea de los Caballeros y de Teruel que están formadas por 18 componentes en dos turnos de 9+9.

Su número y distribución a nivel provincial lo reflejamos en el siguiente cuadro.

	CTS	CTD	CHD
Huesca	18	1	3
Zaragoza	21	1	2
Teruel	18	3	3
Aragón	57	5	8



Es el colectivo mayoritario en el OPEIF y en SARGA, compuesto por 545 trabajadores.

3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DEL OPEIF EN SARGA.

3.1 Puntos fijos de vigilancia (PFV)

Los vigilantes son actualmente el personal más precario y con peores condiciones laborales. Tras el acuerdo del SAMA se ha conseguido que tengan un mínimo (que en realidad es el máximo de tiempo de contratación que se les da) y es el periodo de máxima activación de medios y comprende el periodo desde el 15 de junio al 15 de septiembre, siendo tan solo 3 tres meses su contratación.

No están contratados al 100% de su jornada laboral, sino que tienen un porcentaje del 71,54%, al que hay que sumarle un 11% más con la bolsa de horas siendo este en total del 82,54%.

El sistema de la bolsa de horas es por el que la empresa paga por adelantado los seguros sociales del trabajador, para luego descontárselo al trabajador de los pluses generados por él, y donde se incluye por ejemplo el plus de dieta. Esta medida no aporta ningún beneficio a corto plazo a este colectivo, ya que con ese tiempo de trabajo no tienes derecho a percibir el desempleo y se genera en el corto plazo una pérdida de ingresos de los vigilantes del 11% de su salario normal.

Los vigilantes realizan su trabajo en instalaciones del Gobierno de Aragón, estas torres de vigilancia y casetas tienen bastantes deficiencias, principalmente por la falta de mantenimiento y de inversión en ellas, por ello tenemos que resaltar que la inspección de trabajo ha resuelto tras denuncia por parte de la representación legal de los trabajadores, que los vigilantes probablemente estén expuestos al amianto y han determinado que:

- Las torres de Sierra Alta y Puerto Mínguez, debe prohibirse su uso, lo que obliga a bajar al suelo o reubicar al vigilante al cual se le facilita como nueva instalación, tan solo mobiliario, siendo una silla y mesa de plástico, junto con una sombrilla para realizar sus funciones.



- Las torres de Javalón, Muela Mujer, Peña Arcil, Sierra Carbonera y Alto de la Cruz, se recomienda realizar un encapsulado para su utilización en la campaña 2022.
- Para el resto de torres recomienda a medio plazo el encapsulado o retirada del amianto en estas infraestructuras.

El acceso a estas torres se realiza a través de pistas forestales, las cuales mayoritariamente se encuentran en mal estado de conservación, el vehículo para acceder al PVF, lo pone el vigilante y que en la mayoría de casos es necesario disponer de un 4x4, para poder acceder, lo cual supone un elevado coste del mantenimiento de este tipo de vehículos y si sumamos el actual coste del combustible, tenemos que el pago que realiza la empresa por Km, no llega a sufragar el verdadero gasto que supone a los vigilantes, que sumado a la merma anterior de sus ingresos antes explicado hace que no compense adecuadamente su valioso trabajo.

Este personal realiza su trabajo en solitario, expuesto a las tormentas, lo que les obliga a refugiarse en el interior de sus vehículos, los cuales carecen de una cochera. También resaltar que en caso de incendio sus vías de escape pueden estar comprometidas por el incendio, y que muchas carecen de una zona segura, donde permanecer y poder ser rescatado por un helicóptero.

Su horario es de 11:30h de la mañana hasta las 20:30h de la tarde computando una jornada de 9 horas en turnos continuos cambiantes en función del PFV: 7-7, 2-2-3, etc. Así, en caso de ponerse enfermo el compañero, debe cubrirlo con sus días de descanso y como se ha expuesto no existe homogeneidad en el turno de trabajo.

Existe una gran rotación de personal, con lo que se resiente el sistema de vigilancia y alerta, sobre todo al inicio de la campaña.

La formación que imparte la empresa a los vigilantes, es escasa y deficiente. Y solo busca la firma del trabajador, con el fin de poder acreditar que cumple la empresa con la legalidad vigente y no con proporcionar una formación adecuada para el trabajador y que redunde en la calidad del servicio.

3.2 Autobombas (ATB)

Este personal es contratado con la categoría profesional de oficial conductor.

Se les ha ido aumentando el tiempo de contratación en las últimas campañas, con un compromiso verbal para la actual campaña de 11 meses, excepto los conductores de las autobombas conveniadas, que tan solo tienen asegurada su contratación durante el periodo de máxima activación de tres meses, y que puede ser ampliado en función del riesgo de incendios. Por ejemplo, este año comenzaron el uno de junio, y la fecha de finalización de contrato prevista es para el 30 de septiembre.

Nunca sabes cuándo comienzas o cuando puedes terminar campaña, ni su duración, generando inestabilidad y que los conductores en cuanto consiguen un trabajo más estable abandonan el servicio.

No están contratados al 100 % de su jornada laboral, sino que tienen un porcentaje de contratación en función del turno que hacen.

Horarios:

PERIODO	TIPO DE JORNADA	HORARIO	DURACIÓN JORNADA	PARADA PARA COMER
2	TURNOS CENTRALES	10:00 – 17:50 11:20 – 19:10	06:50	1 hora para comer (no retribuidos)
3	TURNOS DE TARDE	14:00 – 20:50	6:50	30. min. Merienda (retribuido)

Turnicidad:

Existen dos modalidades:

A.- Una de las personas contratadas está al 100% con bolsa de horas, siendo su horario de trabajo de lunes a viernes y localización de 24 horas diarias (5 días) y la segunda persona conductora trabaja el fin de semana estando contratado al 17% y con localización los 7 días de la semana, con lo cual Sarga se asegura al menos un relevo.

	L	M	X	J	V	S	D
Conductor 1	T	T	T	T	T	L	L

Conductor 2	AC	AC	AC	AC	AC	T	T
--------------------	----	----	----	----	----	---	---

B.- Las dos personas están contratadas al 60 %, sumándole un 11 % más con la bolsa de horas, que se paga el trabajador siendo al final un total del 71 % de contratación. El turno es de 2-2-3.

	L	M	X	J	V	S	D
Conductor 1	T	T	D	D	T	T	T
Conductor 2	D	D	T	T	D	D	D

En ambos casos tienen una atención continuada desde que terminan su jornada de trabajo hasta las 8:00 del día siguiente de terminar su turno, con el compromiso de estar en base en 15 minutos en caso de llamamiento, al precio de 15,15 €/día. Esto obliga a estar permanentemente con cobertura y atento a una posible llamada, lo cual condiciona el disfrute de lo que sería su tiempo libre y conciliación familiar durante todo el tiempo de su contratación.

En caso de incendio entra a relevar a su compañero cada 12 horas, lo que genera que los conductores asignados a un incendio terminen pasándose de horas de trabajo y no cumpliendo con los descansos que marca la ley, además de sobrepasar los días de trabajo continuo que permite la ley.

Existe algo menos de rotación de personal que en el anterior colectivo.

Tampoco recibe la formación adecuada, además de los cursos de conducción 4x4, y de utilización de las capacidades que ofrece la bomba, que deberían recibir por parte de la empresa, pues la mayoría en su incorporación al servicio no ha conducido este tipo camión, ni ha manejado estos sistemas de bombas, lo que hace perder efectividad de las ATB durante la extinción, siendo muy desigual las capacidades de las ATB, en función de la experiencia del conductor que la maneja. También reseñar que es muy importante que los conductores conozcan toda la red viaria y de pistas, así como los puntos de agua e hidrantes de su zona de intervención, por lo que la precariedad y falta de formación y práctica en este colectivo conlleva, averías importantes en los vehículos, pérdidas de capacidades de la ATB en la extinción, así como retrasos en los tiempos de respuesta por desconocimiento de su zona de intervención.



Las autobombas pertenecen al gobierno de Aragón, hay que destacar que algunas de ellas han sobrepasado ya su vida útil y se mantienen aún operativas, con el elevado coste de mantenimiento y de riesgo de accidente y averías que con lleva, con el agravante de que suceda durante las labores de extinción. Otras directamente ya no se han reparado y han sido sustituidas por un pick-up, dotado de un depósito de 1000 litros, algunas de estas sustituciones ya superan los tres años, mermando la capacidad de extinción del operativo.

3.3 Cuadrillas Terrestres Dobles (CTD)

Las cuadrillas dobles son aquellas que se componen de dos turnos bien diferenciados de 5 componentes en cada turno y que se cubren uno a otro los descansos.

Todas las cuadrillas de Aragón estaban en este formato, y contaban con 8 componentes cada turno, pero fueron transformadas la mayoría a cuadrillas simples, estas trabajaban solo tres meses y se desmantelaron a cambio de trabajar más tiempo. Quedando en la actualidad solo cinco cuadrillas dobles terrestres.

Este formato es el que se mantiene en otros operativos de España, ya que permite el relevo entre los turnos del mismo reten en un incendio y utilizar menos recursos, con el fin de no dejar grandes huecos del territorio por cubrir.

Estos trabajadores están contratados con las categorías de Peón Especialista, que son los que pueden utilizar maquinaria, y de Peón Ordinario, que solo utilizan herramienta manual.

Se desconoce siempre en que fechas inicia y termina campaña, ni la duración de esta, para la presente es de 11 meses, pero no se sabe lo que durara la próxima campaña 2023. Lo que provoca gran incertidumbre año tras año.

No están contratados al 100 % de su jornada laboral, sino que tienen un porcentaje del 61,08%, al que hay que sumarle un 11 % más con la bolsa de horas, que se paga el trabajador siendo al final un total del 72,08 % de contratación.

Horario:

PERIODO	TIPO DE JORNADA	HORARIO	DURACIÓN JORNADA	PARADA PARA COMER
---------	-----------------	---------	------------------	-------------------

1	HORARIO DE MAÑANA	7:30 – 15:15 h	07:45	30 min. almuerzo (retribuidos)
2	TURNOS CENTRALES	10:00 – 17:50 11:20 – 19:10	06:50	1 hora para comer (no retribuidos)
3	TURNOS DE TARDE	14:00 – 20:50	6:50	30. min. Merienda (retribuido)

Turnicidad

7D/7T

	L	M	X	J	V	S	D
Turno 1	T	T	T	T	T	T	T
Turno 2	D	D	D	D	D	D	D

Tienen la misma atención continuada que el personal de autobombas, excepto durante el periodo 1.

La formación y preparación física que recibe el personal de cuadrilla es escasa y muy mejorable, en la presente campaña se está incumpliendo el acuerdo del año pasado del SAMA.

3.4. Cuadrillas Terrestres Simples con auto relevo (CTS)

Se trata de cuadrillas de un único turno donde 5 componentes trabajan y 2 descansan.

Estos trabajadores están contratados con las categorías de Peón Especialista, que son los que pueden utilizar maquinaria, y de Peón Ordinario, que solo utilizan herramienta manual.

Se desconoce también en que fechas inicia y termina campaña, ni la duración de esta, para la presente es de 11 meses, pero no se sabe lo que durara la próxima campaña 2023. Lo que provoca gran incertidumbre año tras año.

No están contratados al 100 % de su jornada laboral, sino que tienen un porcentaje del 89,47 %, al que hay que sumarle un 10,53% más con la bolsa de horas, que se paga el trabajador llegando al final al 100% de contratación.



Tienen la misma atención continuada que el personal de autobombas y cuadrillas terrestres dobles, excepto durante el periodo 1.

Horario:

PERIODO	TIPO DE JORNADA	HORARIO	DURACIÓN JORNADA	PARADA PARA COMER
1	HORARIO DE MAÑANA	7:30 – 15:15 h	07:45	30 min. almuerzo (retribuidos)
2	TURNOS CENTRALES	10:00 – 17:50 11:20 – 19:10	06:50	1 hora para comer (no retribuidos)
3	TURNOS DE TARDE	14:00 – 20:50	6:50	30. min. Merienda (retribuido)

Turnicidad:

Las cuadrillas simples trabajan en ciclos de 49 días por turnos de 6-2; 6-2; 6-2; 6-2; 6-3; 5-3.

Este formato de cuadrilla es el que tiene peor turnicidad y obliga a mandar más recursos a los incendios ya que deben ser sustituidos por otra cuadrilla tras completar sus 12 h en extinción.

Dado el poco número de sus componentes, se da muy frecuentemente de que se quedan fácilmente inoperativas, en caso de baja de algún especialista, esto lo soluciona SARGA obligando a los trabajadores que están en su descanso a cubrir dichas bajas. Genera sobre carga y malestar, pues ya con la presión de las atenciones continuadas, tampoco puedes planificar tu tiempo de descanso ni en los días de libranza al tener que cubrir las posibles bajas de tus compañeros.

Cuadrante Especialista en turno de cuadrilla simple							
	L	M	X	J	V	S	D
Semana 1	T	T	T	T	T	T	D
Semana 2	D	T	T	T	T	T	T
Semana 3	D	D	T	T	T	T	T
Semana 4	T	D	D	T	T	T	T
Semana 5	T	T	D	D	T	T	T
Semana 6	T	T	T	D	D	D	T
Semana 7	T	T	T	T	D	D	D

La formación y preparación física que recibe el personal de cuadrilla es escasa y deficiente, en la presente campaña está incumpliendo el acuerdo del SAMA.

3.5 Cuadrillas Helitransportadas Dobles CHD

Estas cuadrillas tienen un horario y jornada diferente que el resto de colectivos.

Estos trabajadores están contratados con la categoría de Peón Especialista.

No están contratados al 100 % de su jornada laboral, sino que tienen un porcentaje del 89,47 %, al que hay que sumarle un 10,53% más con la bolsa de horas, que se paga el trabajador llegando al final al 100% de contratación.

Este personal ha pasado a trabajar 12 meses, por lo cual han pasado de fijos discontinuos a fijos.

Al estar todo el año en periodo de extinción, tienen durante los 12 meses el mismo tipo de atención continuada que el resto de colectivos anteriormente descritos.

La CHD de Alcorisa es la única que tiene helicóptero todo el año, en medio riesgo las CHD de Ejea de los Caballeros y de Peñalba se les dota también, y a partir del 1 de junio se incorporan el resto a las bases de Teruel, Calamocha, Brea, Bailo y Boltaña.



Durante el periodo en que no tienen helicóptero, se trasladan a los incendios en vehículos 4x4.

La formación y preparación física que reciben es escasa y deficiente.

Horario:

PERIODO	TIPO DE JORNADA	HORARIO	DURACIÓN JORNADA	PARADA PARA COMER
Único en extinción	TURNOS CENTRALES	09:30 – 19:30 10:00 – 20:00 10:30 – 20:30	10 h	Almuerzo, comida y merienda, son retribuidos.

Turnicidad:

2T/2D 3T/2D 2T/3D

	L	M	X	J	V	S	D
TURNO 1	T	T	D	D	T	T	T
TURNO 2	D	D	T	T	D	D	D

4. REIVINDICACIONES HISTORICAS DEL OPERATIVO.

Desde los inicios del OPEIF, se han mantenido constantes muchas de las reivindicaciones que siguen sin ser atendidas, es verdad que algunas han mejorado, como el aumento de los meses de contratación, pero nunca se ha llegado a cumplir con lo anunciado, sobre todo en campaña electoral, y además con el agravante del fracaso del I Convenio que nunca atendió verdaderamente a las reivindicaciones de los trabajadores.

Hay que volver a destacar que las diferentes direcciones de la empresa y la actual, siempre han mantenido una postura de confrontación y de falta de dialogo con la representación legal de los trabajadores, incluso en aquellos temas que no suponen coste económico, por lo que muchos de los avances que se han conseguido han sido a base de denuncias y sentencias. Estas reivindicaciones son:



- Duración de la campaña anual para todos los colectivos de 12 meses.
- Contratación al 100%, eliminación de la bolsa de horas.
- No a la excedencia forzosa por no pasar el reconocimiento médico o las pruebas físicas, 2ª actividad y adaptación del puesto de trabajo.
- Aplicación de la nueva reforma laboral y proceso de estabilización de la plantilla de SARGA.
- Cambio de turnicidad para las cuadrillas terrestres simples en auto relevo.

- Categoría profesional para todos los colectivos de bombero forestal, con el reconocimiento de las enfermedades profesionales de la profesión y con aplicación de los coeficientes reductores para la jubilación.
- Reconocimiento de la antigüedad, tiene el mismo salario el que entra hoy, que quien tiene más de 20 años en la empresa.
- Un plan de formación continua que busque la mejora de las competencias y capacidades de todos los colectivos.
- Un programa de preparación física, que ayude a mantener la condición física exigida para la lucha y seguridad en el trabajo de extinción de incendios forestales, reducir lesiones y así disminuir el número de bajas.
- Eliminar las pruebas físicas al personal fijo y fijo discontinuo, pues ya las superaron para el acceso a su puesto de trabajo. No hay ningún otro colectivo, que se les exija pasar todos los años las pruebas que le dieron acceso a su puesto de trabajo, APNs, Bomberos, y que también participan en los incendios forestales y otras emergencias.
- Que se respete el derecho individual de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones y no las imponga de manera colectiva incumpliendo el estatuto de los trabajadores.
- Que el día de libre disposición, sea eso de libre disposición y no haya que dar un preaviso de 5 días o se impida su disfrute durante el periodo de máxima activación. Ya que se concedió al operativo por no poder disfrutar de sus vacaciones en verano.
- Que los pluses salariales del actual Convenio se les apliquen las subidas salariales fijadas en los presupuestos anuales y no estén congelados desde su aprobación y con carácter retroactivo.
- Tener unos centros de trabajo (bases), de los cuales carecemos la mayoría de retenes que permitan un correcto funcionamiento del OPEIF.



- Que la empresa cumpla con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Que cumpla con el Plan de Igualdad y Conciliación que impuso unilateralmente.
- Que el proceso selectivo del personal sea abierto y transparente.



5. ACUERDO DEL SAMA CAMPAÑA 2021

El verano pasado, a finales de agosto se convocó una serie de paros parciales y una huelga indefinida, por parte de los trabajadores de SARGA, provocada por la falta de negociación por parte de la empresa SARGA del contenido de la instrucción 1/2021 de la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal y de la posterior derogación del Gobierno de Aragón sobre su aplicación, del incumplimiento por parte de la empresa SARGA, de no cumplir con los preceptos legales por una dejación de negociación durante los últimos cuatro años y sobre su mal funcionamiento de la parte de la empresa y la técnica del Comité de Seguridad y Salud, así como de las instrucciones preventivas que debe salvaguardar la empresa ante la exposición del operativo a condiciones meteorológicas adversa, temperaturas extremas, así como otras relacionadas con la prevención y extinción de incendios.

Por ello se reivindicaron las siguientes demandas:

1. Acordar y establecer desde la fecha del acuerdo (y en posteriores, desde la fecha de inicio de periodo de máxima activación) hasta el fin del periodo de máxima activación determinado por la Orden anual, para las cuadrillas terrestres la paralización de los trabajos preventivos, así como cualquier otro trabajo que conlleve un consumo metabólico elevado, que pudiera poner en riesgo el estado físico de los trabajadores.
2. Acordar y establecer formación continua durante el periodo de máxima activación.
3. Establecer un aumento de contratación en los trabajadores que no estén contratados durante 12 meses, así como un aumento de contratación en el personal de los departamentos, con bolsa de hora, con el fin de suprimir dicha bolsa y aumentar la contratación hasta que esta sea del 100%.

Tras el inicio de los paros se llegó a los siguientes acuerdos el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA):

- 1) No se realizarán trabajos silvícolas de prevención en periodo de alta activación. El resto de actividades se adecuarán a las temperaturas existentes.

(...esto responde al primer punto de la demanda)

- 2) Realización de actividades formativas durante la máxima activación, para las que la empresa proporcionara el material formativo y auto formativo y el soporte para que las cuadrillas y personal de autobombas pueda llevar a cabo las actividades formativas aprobadas. Entre las actividades formativas se dará preferencia a aquellas encaminadas a articular y desarrollar las capacidades necesarias para la figura de Bombero Forestal.

(...esto actualmente no se está cumpliendo, se ha proporcionado tan solo un cuadernillo de autoformación, que no responde a lo acordado, ni supone una mejora de la formación de los trabajadores)

- 3) Las vacaciones del año 2021 del operativo forestal se distribuirán al final de la campaña o de manera parcial al final de cada periodo, siempre en bloque la cuadrilla completa y según decida la mayoría de integrantes de cada una de ellas.

(...se cumplió el año pasado, y este año han vuelto a imponer unilateralmente un calendario de vacaciones que no atiende a lo que fija el estatuto de los trabajadores)

- 4) La empresa se compromete a establecer junto con la RLT en la última parte del año 2021 un proceso de estudio operativo y económico sobre la aplicación de la turnicidad de las cuadrillas terrestres, cuyo resultado se trasladará a la administración autonómica.

(...se nos convocó a una reunión a finales de diciembre, para decirnos que no había propuesta y otra a principios de enero, para comunicarnos que era inviable económicamente cualquier tipo de propuesta de turnicidad)

- 5) Todos los puestos fijos de vigilancia estarán activos como mínimo durante todo el periodo de máxima activación. Para la campaña 2021 se alargará en lo necesario su contratación, y para campañas sucesivas se mantendrá este compromiso mínimo.

(...se ha iniciado la campaña cumpliendo con este acuerdo)



6. PROPUESTA DEL NUEVO MODELO POR PARTE DE LA DGMNYGN

6.1 Cambios propuestos por la DGMNGF

En febrero de este año, el responsable de la Dirección General del Medio Natural y Gestión forestal (DGMNGF), Diego Bayona, contacta con algunas secciones sindicales de la empresa SARGA para mantener una reunión informal, en la que les comenta los cambios que pretende implantar en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales (OPEIF).

Transcurridos unos meses sin más información, desde el Comité Intercentros se solicita una reunión formal con la DGMNGF, que tendrá lugar el 21 de abril en las dependencias de la DGA en San Pedro Nolasco. A dicha reunión acude la mayoría de la representación del Comité Intercentros de SARGA (CIS), estando presentes 5 de los 6 sindicatos en dicha reunión: CGT, CCOO, OSTA, CSIF y SOA.

El DG, Diego Bayona, comenta los cambios que pretende hacer en el operativo, sin entregar ninguna documentación al respecto, y siempre bajo la premisa de que no se implantará si no tiene la aprobación de la parte social. Recalca que esta es su propuesta, y que es innegociable por su parte a pesar de las alternativas a la eliminación de cuadrillas, propuestas por la parte social. Añade que con quién sí habría que negociar todas estas condiciones sería con la empresa. Precisamente esa misma mañana la DG les había reunido también para trasladarles la información relativa a los cambios en el modelo del operativo.

Según el DG, el objetivo de estos cambios es, por un lado, mejorar la calidad del servicio que prestamos, es importante destacar que el servicio de ATB contratado no cubre el servicio al 100% y que se está dando gracias a la voluntariedad del personal, que acude a trabajar cuando son llamados en sus días de libranza. Y, por otro lado, serviría para responder a algunas de las demandas históricas, como la conciliación, ya que este nuevo modelo permitiría el disfrute de vacaciones de forma individual, bajo unos mínimos, fuera del periodo de máxima activación, la adecuación de los puntos de encuentro, y tender hacia una homogeneización de las condiciones de trabajo,



eliminando las diferencias existentes entre cuadrillas en cuanto a la duración de cada periodo.

Los cambios serán posibles mediante un aumento presupuestario que llegaría hasta los 28 millones (en contraste con los 30 millones de los que habla en sus declaraciones) pero que resulta INSUFICIENTE, ya que faltarían 3 millones. Además, desde Secretaría General no se permite la contratación de más personal (el 8º componente), así que la solución que plantea es la **ELIMINACIÓN DE 5 CUADRILLAS TERRESTRES SIMPLES** de las 57 existentes en la actualidad, de esta forma se sufragarían los gastos que conllevan algunos de estos cambios.

Los cambios consisten en:

✓ **ATB Propias:**

Aumento del porcentaje de contratación hasta el 100% para todos/todas, mediante la modificación de turnos, que establecería guardias de localización no presenciales para asegurar la disponibilidad de personal durante toda la campaña. 4-2-2 (4 días de trabajo, 2 días guardia localizada, 2 días libres)

✓ **Cuadrillas terrestres dobles:**

Permanecen las 5 cuadrillas existentes, con turnicidad de incendios toda la campaña y un ligero aumento del % de contratación, pero con bolsa de horas.

✓ **Cuadrillas terrestres simples.**

ELIMINACIÓN DE 5 CUADRILLAS TERRESTRES.

Se establecen tres periodos a lo largo de la campaña: baja, media y alta activación. En baja y media activación se trabajaría de lunes a viernes, en un nuevo turno central (9:30-17:30, aproximadamente), estableciendo un régimen rotativo de guardias de tardes y fin de semana entre varias cuadrillas. En máxima activación ampliada (del 1 de junio al 30 de septiembre) se contrataría un octavo componente a las cuadrillas, para implantar un turno de 5:3 eliminando el 6:2. También se eliminaría la bolsa de horas mediante aumento real del tiempo de trabajo diario. Se incluiría la adecuación de puntos de encuentro, por lo que habría modificaciones en la ubicación de algunos de ellos.

La eliminación de 5 Cuadrillas Terrestres Simples supone la pérdida de 35 puestos de trabajo fijos. De esas 35 personas colocarían al personal fijo discontinuo en puestos vacantes de cuadrillas similares u otros elementos aledaños. Para el personal eventual



afectado no existe una alternativa, excepto que pueden optar a los 52 puestos de nueva creación de 4 meses de trabajo en verano.

✓ **PFV:**

Por falta de presupuesto, las mejoras no llegan a alcanzar a todos los elementos, quedando los PFV en las mismas condiciones de precariedad que tienen actualmente, bajo el mínimo conseguido mediante el acuerdo del SAMA que paralizó la huelga el pasado verano, y que garantiza “la activación de todos los puestos durante al menos todo el periodo de máxima activación”. Quedan también sin mejoras las ATB conveniadas.

✓ **Helitransportadas:**

Se habló también de la posibilidad de eliminación de bolsa de horas en las cuadrillas helitransportadas, pero el actual horario es bastante intensivo como para aumentarlo, por lo tanto, quedan sin cambios.

6.2 Cambios comunicados por la empresa al Comité Intercentros

La empresa comenta que se ha reunido con la DG, y que ésta les ha transmitido los cambios que pretende hacer. Repasando punto a punto existen diferencias entre las dos versiones, ya que la empresa, por ejemplo, no contempla la eliminación de la bolsa de horas, sino una reducción de la misma. Entendemos que esto es así por el máximo de horas extras establecido legalmente (80 anuales), ya que la bolsa sirve para encubrir la realización de las mismas, lo que evidencia una falta de personal.

Otra de las diferencias es que la empresa no tenía conocimiento de que las cuadrillas dobles trabajarían todo el año en régimen de incendios, ni de que se les fuera a equiparar el horario con el de cuadrillas simples y autobombas, por lo que no tenían contemplado un aumento en el porcentaje de contratación.

Por otro lado, la empresa comentó que no veía viable la recolocación de 35 personas, ni veía factible la puesta en marcha durante esta campaña ya que lo encuentra precipitado teniendo en cuenta las negociaciones que deben mediar para instaurar los cambios, habló de periodos de 1,5- 3 meses de duración, También comentó que no quería realizar ningún despido.



6.3 Postura del Comité Intercentros al respecto

El Comité Intercentros no apoyara ningún tipo de mejora que se base en el despido y eliminación de puestos de trabajo en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

6.4 Postura de la plantilla en las asambleas

La plantilla solicitó asambleas informativas a la RLT. Estas han tenido lugar la semana pasada, después de transmitirles la información que conocemos hasta el momento. Aun son muchas las dudas e incertidumbres que quedan sin respuesta ante esta situación, lo que queda claro es la dura situación a la que se enfrentan más de 35 personas, al ver su futuro laboral comprometido. Esta situación de miedo se agrava en el personal eventual, el que, si finalmente se llevan estos recortes a cabo, se verá más afectado con la pérdida de su trabajo

6.5 Zonas afectadas

El DG comentó que, según criterios técnicos en base a estudios realizados, y cuadrándolo con el presupuesto actual, insuficiente para las mejoras que pretende implementar, habría que eliminar 5 cuadrillas completas, es decir, 35 puestos de trabajo. Habló de las siguientes zonas, sin concretar en ningún caso a excepción de Teruel, la cuadrilla que se eliminaría.

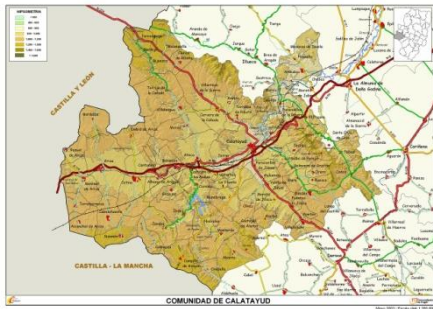
Teruel. Pinar Grande (Teruel).



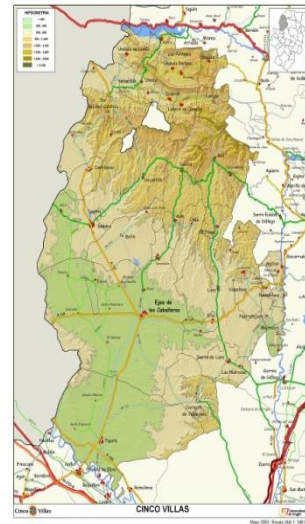
Daroca. Alto Huerva (Mainar) y Bajo Jiloca (Murero)



Calatayud. Valle de Ribota (Villarroya de la Sierra) y Valle del Manubles (Torrijo de la Cañada).



Cinco Villas. Arba de Luesia (Orés), Sierra de Santo Domingo (Luesia), Arba de Biel (Luna) Jacetania.



Río Aragón (Jaca), Canal de Berdún (Berdún) y Valles Occidentales (Hecho)



7. CONSECUENCIAS DE LOS CAMBIOS

7.1 Laborales:

- La incertidumbre habitual que vivimos la plantilla de SARGA se ve agravada con esta noticia. La situación en la que se encuentran muchas familias es de desconocimiento total de su propio futuro, con implicaciones incluso en su lugar de residencia habitual, ya que se trata de un trabajo que condiciona en gran medida nuestras vidas al estar sujetos a guardias que cubren las 24 horas estando localizados a 15 minutos del punto de encuentro.
- Las mejoras solamente alcanzan a algunos elementos del operativo, y ni siquiera llegan a solucionar los graves problemas de precariedad existentes. Por ejemplo, los PFV, el colectivo más precario del operativo, únicamente trabajan durante el periodo de máxima actividad (3 meses), y es así por el acuerdo alcanzado en el SAMA, ya que trabajaban aún menos.
- Las mejoras del operativo pretenden costearse mediante recortes en el propio operativo. Quitar a unos para poner a otros, esta no es una solución a los problemas existentes, pero ha sido la práctica habitual dentro de SARGA y SODEMASA
- Este recorte podría sentar un precedente a otros nuevos, dando paso así al desmantelamiento del operativo

7.2 Sociales:

- Eliminación de 35 puestos en el medio rural- El empleo en el entorno rural es la clave para evitar la despoblación. Con una oferta de empleo escasa en este medio, la eliminación de 35 puestos de trabajo supone un grave detrimento de las oportunidades, no sólo de trabajo, sino de fijación de población, tan



importante para el mantenimiento de otros puestos de trabajo o para la mejora o mantenimiento de servicios, o incluso la implementación de los mismos

- El servicio prestado a la sociedad quedaría resentido: un servicio público al que se destina un presupuesto considerable se ve recortado en su propia base
- El desmantelamiento del operativo podría conllevar la pérdida de gestión de los incendios forestales de forma pública, pasando a manos de empresas privadas.



7.3 Ambientales:

- Quedan desprotegidas zonas de alto valor ecológico. Al eliminar cuadrillas, el trabajo que realizan de prevención, queda sin hacer, la carga de combustible del monte aumenta y el riesgo a que se produzca un incendio forestal es mayor. Además, al eliminar una cuadrilla, habría que repartir el territorio que protege la misma entre las aldeañas, por lo que aumenta el tiempo de respuesta de las cuadrillas, lo que puede dar lugar a que no se llegue a tiempo a la extinción de un conato, y se produzca un incendio o un gran incendio forestal.
- Mantenimiento de infraestructuras forestales. Parte de los trabajos que realizan las cuadrillas están encaminados al mantenimiento infraestructuras forestales, lo que permite los diversos aprovechamientos del monte, además de servir para la prevención y lucha contra IIFF.

8. CONCLUSIONES DEL INFORME DE GESTIÓN

DE LOS INCENDIOS FORESTALES Y COORDINACIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE REAGRUPACIÓN DE LAS BRIGADAS TERRESTRES EN EL MARCO DEL DISEÑO DEL NUEVO MODELO DEL OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE ARAGÓN.

- Se considera como mejor alternativa la consolidación de la actual distribución de 62 bases, por la óptima capacidad de respuesta que se ofrece en la actualidad frente a los incendios forestales y por su adecuada implantación en el territorio.
- Un turno 5 + 3 aplicado a los recursos terrestres podría resultar económicamente viable en el actual marco presupuestario y, además de procurar turnos más adecuados a la extinción de incendios, permitiría aumentar los tiempos de actividad de los recursos y reducir la tasa actual de absentismo (brigadas incompletas).



9. PROPUESTA DEL CIS ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DE MEJORA DEL ACTUAL MODELO.

Para conseguir la estabilidad laboral del personal del INFOAR perteneciente a SARGA, se cree necesaria la consolidación de un operativo con 12 meses, con una mejor formación y especialización, propiciando, además, una mayor capacidad y continuidad en la planificación y ejecución de los trabajos preventivos.

Por ello es imprescindible mejorar el actual OPEIF con las siguientes prioridades:

- Garantizar la contratación durante todo el año con el fin de dar estabilidad laboral, mejorar la formación y profesionalización, así como de mejorar y aumentar los trabajos preventivos durante todo el año y poder atender a otra tipología de emergencias y contingencias en el medio rural.
- Establecer una jornada laboral completa al 100% para todo el personal de SARGA, con el fin de eliminar la bolsa de horas.
- Contratación de dos conductores por cada autobomba propia al 100%, aumentando el porcentaje de contratación actual y mantener a los conductores de las autobombas conveniadas contratados todo el año con el fin de cubrir bajas y vacaciones. Ir aumentando el número de autobombas con el fin de cada cuadrilla terrestre este asociado a una autobomba.
- Consolidar las 62 bases terrestres, además de las 8 helitransportadas, para estancia, formación y descanso del personal.
- En las cuadrillas terrestres simples mejorar la turnicidad al 5+3 en máxima activación y mantener el resto del año al 8 componente para cubrir bajas y vacaciones.
- En las cuadrillas helitransportadas contratar un componente más por turno con el fin de cubrir bajas y calendario de vacaciones.
- Implantar la segunda actividad, estableciendo nuevas posiciones dentro del operativo, para absorber la creciente demanda que irá surgiendo por el aumento de la media de edad del personal.
- Que el personal de los Puestos Fijos de Vigilancia una vez terminada la campaña de máxima activación, se encargue de la verificación de los permisos de quemas y también el encargado de las actuaciones de sensibilización y divulgación en materia de incendios forestales con el fin de dar estabilidad a este personal.



10. SITUACIÓN ACTUAL Y PREVISION DE LOS INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A OTRAS CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL.

El cambio climático es una realidad palpable que no podemos ignorar y para la cual debemos prepararnos y anticiparnos a los efectos perniciosos que ya a día de hoy comenzamos a sufrir. Los fenómenos meteorológicos serán cada vez más extremos y frecuentes, por lo que los incendios forestales y otros desastres naturales serán cada vez más frecuentes y se manifestarán de forma más virulenta con efectos más graves y derivando en Emergencias de Protección Civil.

A esto tenemos que sumarle el efecto de factores socioeconómicos como han sido la pérdida de valor de los productos forestales y por consiguiente el abandono de los trabajos silvícolas, la pérdida de rentabilidad de la agricultura y la ganadería tradicional, lo que ha desencadenado un continuo cierre de explotaciones, por lo que no para de incrementarse la superficie forestal y el aumento de biomasa en nuestros montes. Con lo cual no hace otra cosa que incrementarse el riesgo de sufrir grandes y devastadores incendios forestales.

No podemos permitirnos esperar a que ocurra un desastre medioambiental de gran magnitud para lamentarnos posteriormente, sin haber procurado con anterioridad, trabajar con toda su capacidad, la faceta preventiva que tiene el operativo durante los meses de baja y media activación.

Este reto que supone evitar incendios forestales o reducir su impacto en términos medioambientales, económicos y de salud para las personas, requiere un esfuerzo de toda la sociedad y no solo del INFOAR.

Es necesario recordar que la distribución estratégica de las cuadrillas por todo el territorio aragonés, y en zonas de poca densidad de población da una gran posibilidad al Gobierno de Aragón de poder disponer de los recursos humanos y materiales del INFOAR, para ser aprovechados por otros servicios públicos (Bomberos, Carreteras, Cuerpos de Seguridad, Protección Civil, Comarcas, Ayuntamientos), en la resolución de otras emergencias que se producen en el medio rural, como son las nevadas e inundaciones, , búsqueda de personas, principalmente e incluso en servicios preventivos de Protección Civil.



11. CONCLUSIONES

El no estar preparados y disponer de una planificación adecuada para actuar ante este nuevo escenario, puede provocar daños irreparables en el patrimonio natural de nuestra comunidad con la consiguiente pérdida de oportunidades en el medio rural y con graves consecuencias económicas para la sociedad aragonesa en general y para el entorno rural en particular.

Por eso se necesita un Operativo de Prevención y Extinción de Incendios profesional y presente en el territorio TODO EL AÑO.

Las personas que conforman el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios y sus familias residen en su mayoría en el mundo rural, fijando población y siendo parte fundamental en el mantenimiento de infraestructuras y servicios esenciales en estos lugares. Apostar por el Operativo en SARGA es apoyar la “España vaciada” y dar empleo en los pueblos donde tanto escasea y frenar el éxodo lento pero incesable hacia las grandes ciudades, la gente necesita estabilidad y condiciones dignas de trabajo:

- Contratación todo el año al 100%.
- Una segunda actividad en SARGA que deberá dotarse económicamente desde DGA y que permita el desarrollo profesional de las personas que componen el Operativo durante toda su vida laboral.
- Calendarios, turnicidades y vacaciones que permitan la conciliación.

Lo que ha acontecido estos últimos días ya no es algo excepcional, es un aviso serio de lo que cada vez con más frecuencia y fuera de “los meses tradicionales de riesgo de incendios” va a ocurrir en esta comunidad y en el conjunto del Estado Español.

Estamos a tiempo para prepararnos y tomar medidas. Por eso se necesita de un nuevo modelo, pero no un modelo en el que se pierdan efectivos, sino todo lo contrario. El objetivo debe ser reforzar el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios, con más efectivos, más formación, más dotación de equipos y maquinaria y nuevos protocolos de actuación.

Se necesita de un plan de estabilidad presupuestaria e inversión que permita prestar al INFOAR un verdadero servicio público eficaz y eficiente con condiciones laborales dignas para sus trabajadores.

