

A continuación se exponen las distintas modificaciones y criterios a añadir que desde el Sector de la Administración Autonómica de CCOO consideramos necesario introducir en el análisis DAFO de la organización de incendios forestales en Aragón. Las modificaciones propuestas se resaltan en letra negra.

Señalar que el proceso participativo iniciado en cuanto a la posible reestructuración del Operativo de Incendios Forestales en Aragón no exime en ningún caso, ni a la Diputación General de Aragón ni a la Empresa Pública SARGA, de abrir mesas de negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de sus respectivos ámbitos para tratar todo aquello que esté relacionado con las condiciones laborales del personal adscrito al Operativo.

CRITERIOS DE CARÁCTER POLÍTICO-SOCIAL/ADMINISTRATIVO

Criterios a modificar:

OPORTUNIDADES

OP-2. Influencia social y territorial: La importancia de la extinción de incendios, así como la implantación territorial del operativo hacen que las decisiones que le afectan tengan repercusiones de índole social.

- La importancia de la extinción de incendios puede influir políticamente de forma positiva para alcanzar objetivos que puedan tener consenso amplio.
- **Información a la sociedad. Debe entenderse que un GIF quemará sin duda, en sus primeros estadios, con gran virulencia, siendo inabordable por ningún operativo; exige una estrategia que acepta esta situación y se prepara para abordar su extinción tras un análisis de la estrategia que defina las “ventanas” y “lugares” para atacarlo (táctica) dentro de una estrategia que supondrá varios días de trabajo.**

CRITERIOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y LEGAL

Criterios a modificar:

AMENAZAS

AL-1. Falta de Especialización:

(...)

- Este decreto supone un hándicap para el Diseño de un Nuevo Operativo Profesional. El diseño de un nuevo operativo y la creación de un nuevo decreto de guardias debe realizarse en paralelo y coordinadamente.

Comentario: Este apartado no parece propio de un análisis, ya que aporta la solución dentro de la propia descripción de la amenaza. Debería modificarse su redacción.

Criterios a añadir:

OPORTUNIDADES

OL-6. Avance en la especialización del personal funcionario (técnicos y APN), tanto en incendios forestales como en otras tareas

AMENAZAS

AL-3. Elevado coste de operación:

(...)

- Dependencia de un presupuesto anual en ocasiones insuficiente, con poca flexibilidad ante posibles cambios o incidencias y que además tiene una alta dependencia de la cofinanciación FEADER.
- Falta de estabilidad presupuestaria a medio plazo que permite una planificación de los operativos.



servicios a la ciudadanía

- **Presupuesto oscilante, tanto para el personal de SARGA como para el personal funcionario, lo que genera inestabilidad en el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Operativo.**

CRITERIOS DE CARÁCTER SOCIAL

Criterios a añadir:

OPORTUNIDADES

OS-1. Interés mediático y social creciente por el medio ambiente y los incendios forestales

- Los incendios forestales tienen impactos negativos a nivel medio ambiental:
(...)
- Esto repercute en:
(...)
- **Reforzar la información a la sociedad sobre el trabajo diario: divulgación de noticias (fase de prevención y fase de extinción) del operativo, usando las redes sociales en especial, para que el incendio forestal no sea una noticia aislada en unos meses al año, sino un fenómeno, aunque desagradable, cotidiano.**

OS-3. Posibilidad de creación de una Categoría Profesional de Bombero Forestal a nivel estatal:

(...)

- **Inclusión en el Convenio Colectivo de SARGA la figura de Bombero/a Forestal.**

AMENAZAS

AS-2. Dificultad de las administraciones públicas para explicar a la opinión pública el gasto en extinción, en relación con la superficie quemada:

- Faltan indicadores

servicios a la ciudadanía

- Es necesario mejorar la estrategia comunicativa para explicar mejor a la sociedad el trabajo del Operativo.
- **El interés social por los incendios es evidente durante el verano, pero prácticamente inapreciable el resto del año.**

AS-3. Salario del personal funcionario muy dependiente de las guardias, muy variables sobre todo para el colectivo de APN al depender las guardias vinculadas a las Cuadrillas del despliegue anual del Operativo.

CRITERIOS DE CARÁCTER TECNOLÓGICO O I+D+I

Criterios a añadir:

OPORTUNIDADES

OT-1. Mejora en procedimientos y protocolos:

- Alguna de la normativa creada en los últimos años ha supuesto un avance considerable en la creación de procedimientos y protocolos (PLATEAR, INFOAR, PROCINFO), sin embargo, necesitamos una visión de conjunto, que plantee cambios a diversos niveles, para terminar de engranar todas las piezas necesarias para la creación de un nuevo Operativo Profesional de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.
- **Creación de protocolos de coordinación entre los distintos medios, especialmente entre los dependientes del Gobierno de Aragón (funcionarios y personal de SARGA).**

OT-4. Un nuevo sistema de comunicaciones podría utilizarse de manera conjunta por protección civil, bomberos, etc. También en otras funciones



servicios a la ciudadanía

dentro del Dpto. Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. (ej: labores de los APN, como censos, vigilancia de caza, pesca, aprovechamientos forestales y otros usos del monte) especialmente en lugares donde la cobertura móvil es escasa.

AMENAZAS

AT-3. Los avances tecnológicos podrían usarse como excusa acabar con puestos de trabajo imprescindibles, como el de los y las vigilantes de los puestos fijos.

DEBILIDADES

DT-1. El sistema de comunicaciones está totalmente obsoleto.

CRITERIOS DE CARÁCTER TÉCNICO

Criterios a añadir:

FORTALEZAS

FT-2. Localización territorial próxima del Director de Extinción:

- El Director de Extinción tipo A y B permanecen en zonas próximas a las Unidades de Extinción para una mayor rapidez de primer ataque ante cualquier aviso de incendio forestal.
- **Las y los APN, al ser personal que realiza otro tipo de funciones (aunque no estén directamente relacionadas con iiff) en el territorio, son conocedores de la zona: accesos, estado de las pistas, sendas, modelos de combustible, estado de la vegetación, tipología del terreno...) que redundan en mayor eficiencia y seguridad en la extinción.**

DEBILIDADES

DT-4. Se desconocen las causas de un 9% de los incendios forestales.

- **Conocerlas es fundamental para prevenirlos.**

- **No existen brigadas de investigación de incendios forestales, básicas para conocer por qué se producen.**

DT-5. El operativo realiza labores de prevención y extinción, pero no de restauración de los montes incendiados.

OPORTUNIDADES

OT-1. Mejora de la formación del personal funcionario y de SARGA, así como la realización de ejercicios prácticos y simulacros que favorezcan el aprendizaje.

Criterios a modificar:

DEBILIDADES

DT-1. Profesionalización de responsables y equipos técnicos:

La gran parte del personal de la administración pública que tiene alguna responsabilidad en Extinción de Incendios Forestales, son especialistas o sus funciones están relacionadas con otros asuntos diferentes a la temática de incendios forestales, por lo que su preparación técnica y su formación práctica no es tan específica y completa como sería necesario. Esto provoca que a veces la gestión de los incendios se pueda llevar a cabo por personas que acumulan un bajo número de intervenciones y, por lo tanto, con falta de experiencia consistente.

Comentario: Este criterio debe ser reevaluado. La falta de experiencia se da en el personal de nueva incorporación (tanto en SARGA como en el personal de la Administración). El resto de personal acumula gran experiencia al estar integrado en la extinción de incendios forestales desde hace décadas.

servicios a la ciudadanía

DT-2. Profesionalización de la Dirección de Extinción y otras Posiciones del Organigrama:

(..)

- Esto provoca que en muchos casos los incendios se traten sistemáticamente de la misma manera, sin atender a las valoraciones técnicas más concretas según las variables que se den en cada incendio.

Comentario: Este criterio debe ser reevaluado. Esta circunstancia no se da en incendios de tipo A.

DE CARÁCTER HUMANO Y/O FORMATIVO Y/O LABORAL

Criterios a añadir:

FORTALEZAS

FL-2. Alto grado de especialización de Brigadas Helitransportadas **y también de algunas Brigadas Terrestres**

DEBILIDADES

DL-6. Escaso acceso del género femenino al trabajo en cuadrillas o helitransportadas, **así como en el personal de la Administración integrado en el Operativo.**

DL-7. La flota de coches al servicio del Operativo, en el caso de los APNs, es escasa y demasiado anticuada, **además de no contar con los necesarios dispositivos acústicos y luminosos que los identifiquen como vehículos de emergencia.**

Comentario: Esta debilidad referida a la flota de vehículos en realidad debería incluirse dentro de las referidas al carácter técnico.

DL-8. Se excluye del operativo al personal laboral adscrito al Departamento competente en extinción de incendios forestales que tiene



servicios a la ciudadanía

la capacidad y la experiencia necesaria para la conducción de autombombas.

OPORTUNIDADES

OL-1. La especialización de personal funcionario en la dirección de iiff, abre la puerta a una reestructuración de técnicos y APNs y la creación de nuevas especializaciones

OL-2. Creación de Brigadas de Investigación de Incendios Forestales.

AMENAZAS

AL-1. Establecimiento de la categoría de bombero forestal sólo para aquellas cuadrillas que tienen un mayor grado de especialización.

DE CARÁCTER ORGANIZATIVO Y DE LIDERAZGO

Criterios a modificar:

DEBILIDADES

DO-1. Liderazgo en equipos técnicos:

- Por diversos motivos,
- Las guardias son obligatorias según el Decreto 65/2001
- En algunos casos el personal técnico no siente vocación de dedicarse a la extinción de Incendios Forestales, por lo que puede haber casos puntuales de poca implicación por su parte.
- La Guardia representa incrementos económicos consolidados, pero no se refleja en una mayor preparación o vocación de formación

Comentario: Debería reevaluarse. Las guardias no son obligatorias en tanto en cuanto no se resienta la operatividad. Además, las guardias asignadas a los y las APN como jefes de unidad de intervención varían según el tiempo de contratación de las cuadrillas.



servicios a la ciudadanía

sector de administración autonómica
sección sindical dga
aragón

OPORTUNIDADES

OO-1. Utilización de guardias para otro tipo de emergencias (catástrofes de cualquier índole, mediomambientales, búsqueda de desaparecidos, ...). Coordinación con 112.

ESTRATEGIAS RESULTANTES

REORIENTACIÓN (SE APROVECHA LA OPORTUNIDAD PARA CORREGIR LA DEBILIDAD):

(...)

- Cambio en la estructura del sistema de guardias hacia puestos específicos de mando. **Número de guardias anuales fijo, aplicando un complemento en nómina. Creación de puestos de trabajo en la administración, a través de RPT, para los puestos específicos de mando.**