

# 1. Resultados del taller participativo 1: Cadena de mando

## 1.1. Planteamiento de CEINFO frente a las actuales zonas de intervención forestal (ZIF)

### Organización

#### Aportación 1

##### Zonas demasiado amplias para un Director de Extinción B

Los DE-B de cada ZIF tendrán que atender a varias áreas medioambientales y esto puede plantear problemas logísticos debido a la gran extensión de territorio que supone (por ejemplo, Jacetania y Alto Gállego).

Será necesario disponer de los medios adecuados (vehículos, etc.).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se ha tenido en cuenta por lo que no se recoge en la propuesta final el planteamiento de los CEINFO		

#### Aportación 2

##### Un solo jefe de ZIF puede ser escaso

Teniendo en cuenta la amplitud de las ZIF (por ejemplo, algunas del sur de Huesca) y valorando que pueden darse incendios simultáneos, se considera que un solo jefe de zona puede tener problemas para cubrir todos los focos.

Refuerzos en fechas concretas para los jefes de zona de las ZIF más amplias.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se ha tenido en cuenta por lo que no se recoge en la propuesta final el planteamiento de los CEINFO		

### Aportación 3

#### Cuatro modelos diferentes de organización territorial

Existen tres modelos de organización ligados a diferentes espacios: ZIF, áreas medio ambientales y planes de defensa contra incendios a nivel comarcal. Esto va a obligar a unir las ZIF similares porque si no, los responsables deberán abarcar zonas muy diversas, con la implicación que existe en el conocimiento de recursos y las estructuras de defensa.

Los planes de defensa de prevención se están realizando a nivel de macizo montañoso, por lo que se añade un nivel más de complejidad territorial.

Para solucionarlo se propone escoger un modelo y trabajar con la misma unificación territorial. En principio, se entiende que la distribución comarcal sería la óptima.

Algunas comarcas no respetan los límites provinciales. Por tanto, no se tiene claro que sea la mejor distribución. En todo caso, habrá que tener en cuenta este condicionante.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No se plantea este tipo de cambios

### Aportación 4

#### Conceptos diferentes ZIF-CEINFO

Las ZIF se pueden entender como una distribución territorial, mientras que los CEINFOS tienen una concepción de tercer nivel organizativo muy difícil de aplicar por cuestiones económicas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se ha tenido en cuenta por lo que no se recoge en la propuesta final el planteamiento de los CEINFO		

## Formación

### Aportación 5

#### Formación deficitaria

! La formación es cada vez peor. No existe un reciclaje adecuado y las nuevas incorporaciones no reciben los cursos adecuados.

+ Incremento claro de la formación en cantidad y calidad a todos los niveles (continua y nuevas incorporaciones).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se tienen en cuenta y se trabajará por mejorar la formación y la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA		

### Medios materiales

#### Aportación 6

##### Emisoras provinciales sin congestión

Los CEINFOS tienen como ventaja liberar de trabajo a las emisoras provinciales, cuando en realidad no están sobrecargadas (máximo de 20 incendios en Aragón en un día extremo). En este sentido no son necesarios.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se ha tenido en cuenta por lo que no se recoge en la propuesta final el planteamiento de los CEINFO		

#### Aportación 7

##### Contemplar las mejoras del CEINFO

+ Las ZIF necesitan unos medios dignos de trabajo en los que se pueda reunir el equipo, recibir formación, etc.

Se puede aplicar el modelo de los CEDEFO de Andalucía y disponer de un centro equipado con vehículos, garaje y las condiciones adecuadas como sede del equipo.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No se plantea este tipo de cambios

## 1.2. Especialización de los Directores de Extinción en diferentes grados

### Organización

#### Aportación 8

##### No olvidar a las personas con más experiencia en el territorio

Existen personas con mucha experiencia y gran conocimiento del terreno que quedarían fuera si se lleva a cabo esta especialización. Su intervención es vital en un incendio y no se puede perder toda su aportación porque las condiciones cambian constantemente (camino cortados, disponibilidad de agua en balsas, etc.) y esa información solo la tiene que recorrer el territorio a diario.

La especialización es buena, pero todo DE-B va a necesitar a un DE-A con experiencia en la zona.

Los APN que conozcan bien la zona deberían de estar coordinados para que puedan estar presentes en el territorio.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La especialización debe de tener en cuenta la experiencia. No obstante este punto se debe negociar en el ámbito adecuado para ello		

#### Aportación 9

##### Pérdida de APN en los incendios y efectividad

Si se unen cuadrillas, cada APN va a tener que coordinar a un grupo mayor de personas.

Es necesario concretar la relación del APN con la cuadrilla.

Se va a perder efectividad porque la cuadrilla puede estar más alejada y es posible que el APN que acuda no conozca la demarcación. Se entiende que la razón del cambio no es operativa, sino de tipo político.

! Aunque se trabaje en la especialización, los APN siguen siendo necesarios en los incendios y los 350 APN tienen que seguir siendo directores de extinción.

☰ Todos los APN pueden ser DE-A en todo el territorio. Se puede valorar si pueden hacer de DE-B o apoyo a DE-C, pero los APN deben permanecer en el terreno.

☰ Según el PROCINFO, en cada incendio (aunque sea incluso un conato) tiene que haber un director de extinción funcionario (APN). Por lo tanto, con cada cuadrilla sigue teniendo que ir un APN porque es el que tiene potestad para pedir medios, entre otras funciones.

☰ Tanto el documento de la Fundación Pau Costa como la propuesta de la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal recogen que todos los APN van a seguir ejerciendo como DE-A.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	En general la propuesta final recoge estas ideas	

### Aportación 10

#### Actualmente ya existe una especialización

! En estos momentos ya hay personas que no hacen guardias voluntariamente o que reparten las guardias entre compañeros, por lo que a efectos prácticos se está dando ya esta especialización de forma parcial.

! Los directores de unidades helitransportadas también tienen un grado de especialización.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Actualmente existe una especialización, pero el modelo presentado plantea que se mejore	

### Aportación 11

#### Puestos de especialización

 Todos los APN tendrían que ser DE-A como mínimo y se podría optar a los puestos de especialización DE-B o DE-C en base a la formación específica y la experiencia.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta va en esta línea si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

#### *Aportación 12*

##### **Facilitar que cada persona se implique hasta se donde quiera**

 Permitir que las personas que no deseen hacer guardias se vean liberadas de las mismas: "Hay que conseguir que cada persona esté donde quiera estar".

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea que se cree adecuada para la especialización del personal

#### *Aportación 13*

##### **Técnicos: Concretar la figura del coordinador provincial o jefe de sala**

 En el caso de los técnicos puede ocurrir algo muy muy similar con los APN. El número de 6 directores por provincia puede llegar a ser un problema en casos concretos.

 Valorar y concretar la figura de los técnicos y sus guardias.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Se considera que la propuesta de especialización planteada es adecuada si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello

## Aspectos laborales

### Aportación 14

#### Inclusión de las guardias en la nómina

 Recoger las guardias en la propia nómina, daría seguridad al colectivo de APNs.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Este aspecto no responde al diseño del operativo sino al ámbito de la negociación de las guardias

### Aportación 15

#### Medios adecuados de trabajo

 La especialización se va a traducir en tareas más complejas y esto va a poner de manifiesto la necesidad de mejorar los medios materiales de trabajo.

 Adecuar los medios materiales (por ejemplo, emisoras).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La propuesta recoge este aspecto		

### Aportación 16

#### El incremento presupuestario no es proporcional para los APN

 Aunque el presupuesto del operativo aumenta, no lo hace de forma proporcional para los APN, que solo reciben algunas mejoras en vehículos frente al gran incremento de Sarga.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		La propuesta trata de recoger el presupuesto necesario para atender a todo el INFOAR

### Aportación 17

#### Posibles problemas con las reglas de función pública

 El modelo de especialización planteado no casa con las relaciones de puesto de trabajo actuales (RPT).

 Será necesario crear nuevas RPT y adaptarlas a la nueva realidad, especialmente para los APN que son transversales a todas las materias (los técnicos sí que tienen RPT específicas).

 Si se crean RPT específicas para incendios, pueden existir problemas burocráticos. Las plazas pueden quedar “secuestradas” ante un traslado o una comisión de servicios.

 Teniendo en cuenta la rigidez de las RPT, sería conveniente plantear un sistema de acreditaciones o fórmula similar (similar a las helitransportadas).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### Formación

#### Aportación 18

#### Desarrollar el PROCINFO

 El PROCINFO ya tiene establecidos todos los puestos de mando, pero están sin desarrollar y para ello es necesario formar a las personas que ocuparían los puestos tácticos.

 No podemos saltarnos ni el PROCINFO ni la Ley de Montes.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La propuesta de nuevo modelo tiene en cuenta estas aportaciones		

Propuesta  
Información o alerta  
Desacuerdo  
Contestación  
Información adicional

## Tipos de guardia

### Aportación 19

#### No eliminar guardias



Si se tiende a la especialización hay que buscar alternativas para no perder el número de guardias existentes.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Esta aportación se ha tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### Aportación 20

#### Nuevos tipos de guardia



Guardias de presencia para las personas que conocen bien el territorio.



Guardias medioambientales.



Guardias de vigilancia.



Guardias de investigación (brigadas).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

## 1.3. Brigadas de Investigación de Incendios Forestales. Implementación en el operativo aragonés

### Aportación 21

#### Puesta en marcha inmediata



No hay que esperar al nuevo operativo. Se trata de una obligación legal y moral, por lo que tendrían que iniciar su actividad con la mayor urgencia posible.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### Aportación 22

#### Trabajo en parejas



Una BRIF tendría que trabajar siempre en parejas, al igual que se hace en otras comunidades (ejemplo de Madrid y Andalucía).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Esta aportación se ha tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### Aportación 23

#### Integradas por funcionarios de carrera (APN)



Las BRIIF tienen que estar integradas por APN en su condición de policía judicial genérica, condición de agente de la autoridad en vía administrativa, etc. En casos concretos se puede contemplar la participación de otros funcionarios de carácter técnico, pero en el 99% de los casos, tienen que ser APN.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### *Aportación 24*

#### **Encaje en el operativo**



Más allá del trabajo en parejas como núcleo principal, será necesario contemplar la integración de las BRIF en el equipo del operativo (jefes de las ZIF, DE-B y DE-C). Tendría que buscarse una concepción de trabajo en equipo de todos los miembros de las BRIF.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### *Aportación 25*

#### **Dedicación exclusiva**



Se duda sobre la eficacia de crear una brigada con dedicación exclusiva. Se trata de un tema que debiera de ser valorado con más profundidad.



En Jaén (en una zona equivalente aproximadamente a 2 áreas medioambientales), la brigada está formada por 10 agentes, de los cuales, 6 tienen dedicación exclusiva.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

*Aportación 26*

**Formación imprescindible**

 Para formar a una BRIF es necesario formar muy bien a sus componentes porque su responsabilidad es máxima.

 En Andalucía existen muy buenos técnicos (se cita Cazorla como ejemplo) que podrían realizar esta formación.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La mejora de la formación así como la especialización son aspectos que se recogen en la propuesta de nuevo modelo		

*Aportación 27*

**Dotación de los equipos**

 Las BRIF tienen que disponer de todos los medios materiales necesarios para poder realizar bien su trabajo (vehículo propio, maletín de investigación, etc.).

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La propuesta de nuevo modelo busca mejorar los medios materiales del INFOAR		

*Aportación 28*

**No puede ser un destino automático, pero es una segunda actividad muy importante**

 Para formar parte de una BRIF es necesario contar con una implicación y formación especial. Se necesita a los mejores profesionales. Por ello, se entiende que la transición no debería ser directa y que no tendría que ser única vía para que un APN que no cumpla las condiciones físicas necesarias pueda mantener su situación laboral.

 Sin contradecir lo anterior, se entiende que formar parte de una BRIF puede ser una salida muy atractiva en el caso de segunda actividad para personas formadas, con experiencia y muy motivadas.

Información adicional  
Contestación  
Desacuerdo  
Información o alerta  
Propuesta

 En la selección de las personas que integrarán las BRIF debe tenerse en cuenta la formación y la experiencia. Para investigar un incendio se ha tenido que intervenir en muchos incendios (DE-A).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello		

#### *Aportación 29*

##### **Complejidad del trabajo y guardias**

 El trabajo de investigación de un incendio es muy complejo y exige una gran implicación y la disponibilidad para trabajar realizando guardias que deben de pagarse de forma adicional. Entre otras cuestiones, hay que valorar el hecho que se van a firmar unos documentos por los que se puede llegar a citar a un juicio.

 Contemplar el modelo de guardias de 24h como en el resto de las comunidades autónomas. En algunos de los informes planteados para el debate se pone en duda la necesidad de las guardias de 24h.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones podrían tenerse en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

#### *Aportación 30*

##### **Oferta económica atractiva**

 La participación en la BRIF tiene que estar recompensada económicamente para que sea atractiva. No puede ser que por formar parte de una BRIF se dejen de hacer guardias y se cobre un importe menor.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
----------------------	------------------------	--------------

Esta aportación se ha tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello		
---	--	--

## 1.4. Otras observaciones relacionadas con el operativo de incendios

### Aportación 31

#### Gabinete de información

Tal y como marca el PROCINFO, hay que crear el gabinete de información en la Dirección General de Medio Natural y Gestión Natural para no depender de las Diputaciones provinciales, la Guardia Civil o los contactos directos con periodistas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
El Servicio de Gestión de los Incendios Forestales y Coordinación está trabajando en la mejora de los mecanismos de comunicación externa. La mejora de los mecanismos de comunicación es uno de los aspectos que se recogen en la propuesta de nuevo modelo de Operativo		

### Aportación 32

#### Cercanía en verano

En verano no hay que trabajar en tajos alternativos, sino en los lugares en los que se pueden producir conatos en base a la experiencia acumulada en la zona. El PROCINFO indica que tiene que haber vigilancia móvil de APN, cuadrillas terrestres y helitransportadas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta recoge este aspecto en el sentido de que en verano el trabajo debe	

	centrarse en una adecuada respuesta a la extinción	
--	--	--

*Aportación 33*

**Formación**



Debe desarrollarse un diseño de formación continua a todos los niveles en el que se incorporen prácticas y sea realmente útil. No se puede caer en vicios actuales y limitarse a acciones puntuales.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se tienen en cuenta y se trabajará por mejorar la formación y la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA		

*Aportación 34*

**Trabajo en equipo**



Es necesario fomentar el trabajo en equipo entre todas las partes y buscar el máximo entendimiento, sobre todo entre cuadrillas y APN, porque no siempre se han dado las condiciones ideales y en ocasiones se han superado las competencias atribuidas a Sarga.



Es cierto que pueden darse casos concretos de problemas personales, pero en la gran mayoría de las situaciones se mantiene una buena sintonía de trabajo.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se tiene en cuenta y se trabajará por mejorar los protocolos de trabajo del personal tanto funcionario como de SARGA		

**1.5. Consideraciones generales sobre el proceso**



### Aportación 35

#### Temas cerrados



Se plantea la disconformidad con que la participación se limite a unos temas concretos planteados desde la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal. Se agradece la participación, pero sería preferible que se hubiera realizado un tratamiento mucho más amplio para poder opinar de más temas.



Desde el equipo facilitador se explica que se ha optado por escoger temas en los que exista un margen para la participación (decisiones que no están tomadas y no entran dentro de la negociación colectiva de aspectos laborales). El objetivo es que la sesión sea productiva y no se haga perder el tiempo a los asistentes debatiendo cuestiones que luego no se incorporarán al operativo.



Igualmente, se explica que, aunque los debates se centren en temas concretos, es posible realizar aportaciones a todo el documento a través del editor ciudadano de la página de la Aragón [Gobierno] Abierto.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Se han podido hacer aportaciones tanto de forma presencial, como desde la herramienta informática puesta a disposición de los participantes

### Aportación 36

#### Ausencia en los debates de la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal



Hubiera sido preferible que en los talleres asistieran representantes de la Dirección General de Medio Natural y Gestión Forestal para poder mantener un diálogo fluido y directo.



El facilitador explica que se ha escogido este modelo de sesión para poder escuchar a las personas implicadas recogiendo mejoras para el operativo y evitar discusiones cruzadas con la administración. Esta se ha comprometido a realizar un retorno en el que se responda a las propuestas realizadas, especialmente a las que no se incorporen al operativo.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		El objetivo de estos talleres era recibir aportaciones al Operativo sobre lo ya trabajado previamente. La presencia de la Dirección

		General no aportaba nada al taller de participación.
--	--	--

*Aportación 37*

**Debilidades del proceso participativo**

Una persona expone que el proceso no es transparente porque hay personas que disponen de información antes que el resto del grupo (no se citan nombres ni fuentes). La misma persona indica que el informe de la Fundación Pau Costa y este proceso han supuesto una pérdida de tiempo porque ya se estaba trabajando en grupos cerrados y la participación no debería de estar abierta a la ciudadanía, sino centrarse en profesionales escogidos que estén directamente relacionadas con el operativo de incendios.

Desde la facilitación se explica que el modelo de participación abierta no excluye en trabajo de pequeños grupos de profesionales con invitación, pero en este caso se ha buscado potenciar el modelo de gobierno abierto y democracia deliberativa dando voz a todas las personas que tuvieran algo que decir sobre el operativo.

Respecto a la transparencia, se explica que a través de la web de Aragón [Gobierno] Abierto se garantiza la transparencia publicando el mapa de actores convocados y ofreciendo la posibilidad de emplear la herramienta del mapa de actores colaborativo en el que otras personas se pueden sumar al proceso. Por otro lado, la convocatoria ha sido difundida a través de redes, páginas webs, prensa y radio.

Toda la información con la que se trabaja en el proceso ha sido expuesta en la sesión informativa y está disponible para cualquier persona a través de la web de Aragón [Gobierno] Abierto (banco colaborativo del conocimiento).

**VALORACIÓN**

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esto no es una aportación a los documentos, es una opinión personal y, por lo tanto, no se recoge

**2. Resultados del taller participativo 2: Propuesta de organización de las Unidades de Prevención y Extinción de Incendios**

Información adicional  
 Contestación  
 Desacuerdo  
 Información o alerta  
 Propuesta

## 2.1. Composición de las unidades de intervención

### Composición de cuadrillas

#### Aportación 38

##### Mantener cuadrillas actuales

 Se considera que es más sencillo mantener las cuadrillas actuales (6) para simplificar el procedimiento de trabajo y los turnos. Disponer de 3 tipos de cuadrillas puede ser complejo.

 Por otro lado, se alerta que, si se reduce el número de personas por cuadrilla, hay trabajadores que se van a quedar fuera de las cuadrillas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Aportación 39

##### Unificar en cuadrillas dobles

 Otra alternativa para las cuadrillas es hacer cuadrillas dobles y seguir el turno de las helitransportadas que parece ser el más conveniente para la conciliación familiar.

 Atención que las helitransportadas trabajan 10 horas (trabajan semanas alternas), pero las cuadrillas terrestres actuales y las autobombas lo hacen durante 6 horas y 50 minutos. Hacer una cuadrilla doble con ese horario no da el 100% de jornada de trabajo.

 Para que dos cuadrillas lleven turno de helitransportada (2-2-3) tiene que aumentar la jornada laboral (a 10 horas igual que la helitransportada).

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Aportación 40

##### Aumentar el número de personas en las cuadrillas dobles

 Valorando las cuadrillas dobles como la mejor alternativa, se propone incrementar el número de componentes (7-9) para que no merme la operatividad de las cuadrillas y en el incendio se encuentre siempre el mayor número de personas posibles.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	En general la propuesta final recoge estas ideas	

#### *Aportación 41*

##### **Desventajas generales de las cuadrillas triples**

 Al unir cuadrillas (triples), siempre habrá una que no estará trabajando y, consecuentemente, se va a dejar una zona sin protección.

 Los turnos serán peores en las cuadrillas triples (4-2) frente al modelo de la helitransportada que tiene fiesta un fin de semana alterno. Es decir, es peor a nivel de conciliación.

 Teniendo en cuenta que las cuadrillas triples presentan problemas de conciliación y que no se aprecian ventajas operativas que justifiquen las cuadrillas triples, se propone realizar cuadrillas dobles o, en todo caso, mantener la composición actual de las cuadrillas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Si bien no se recoge esta propuesta concreta en el nuevo modelo planteado no se mantienen las cuadrillas triples	

#### *Aportación 42*

##### **Reunificar cuadrillas**

 Con 3 cuadrillas estándar actuales, se dispone de 21 personas que se pueden agrupar en 2 cuadrillas dobles de 10 personas con un turno doble de 5-5. Sobraría una persona para hacer correturnos y sólo habría que contratar a otro más.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
----------------------	------------------------	--------------

	Si bien no se recoge esta propuesta concreta en el nuevo modelo planteado no se mantienen las cuadrillas triples	
--	--	--

*Aportación 43*

**Distribución de cuadrillas**

 Reunificar cuadrillas haría perder eficacia sobre el terreno y capacidad de intervención. Si es necesario hacer cuadrillas dobles, adelante. Pero se recomienda no reunir las 57 cuadrillas simples actuales.

 El informe de la Fundación Pau Costa no termina de dar respuesta a la repercusión de alguna de las propuestas respecto a operatividad en la extinción o trabajos preventivos. Este es un ejemplo claro.

 La organización y distribución de cuadrillas se basa en la experiencia y ha ido respondiendo a las necesidades que se han ido planteando. Se considera necesario mejorar los turnos, pero no se puede condicionar la operatividad de las condiciones laborales.

 Mantener la distribución territorial actual de cuadrilla más APN para poder llegar rápido a todo los sitios.

 La distribución de las cuadrillas terrestres responde a criterios técnicos, pero en el caso de las helitransportadas existieron presiones políticas que no se deberían repetir.

 Los cambios de ubicación de las cuadrillas deberán responder a criterios técnicos y no políticos

 La reunificación de cuadrillas tiene que estar pactada con sus integrantes para respetar su vida personal.

**VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

 Propuesta  
 Información o alerta  
 Desacuerdo  
 Contestación  
 Información adicional

#### Aportación 44

### Cuadrillas triples no son adecuadas



No se ve un modelo adecuado en términos de operatividad y conciliación. Solo existe la ventaja de disponer de 13 personas para enviar de forma rápida a una intervención.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Si bien no se recoge esta propuesta concreta en el nuevo modelo planteado no se mantienen las cuadrillas triples	

### Corretornos

#### Aportación 45

### Corretornos en cuadrillas helitransportadas



El modelo presentado plantea un corretornos en las cuadrillas helitransportadas. Se considera insuficiente porque tiene que cubrir cualquier turno de las dos cuadrillas y se convierte en un empleo tremendamente precario.



Para garantizar la operatividad y la conciliación, se propone que existan dos corretornos. Uno por turno. Si no, se tiene a una persona que vale para todo, pero no tiene vida propia.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Aportación 46

### Corretornos en resto de cuadrillas



En el planteamiento inicial de las cuadrillas se cita a los corretornos, pero ya no aparece de nuevo en las tablas que concretan las composiciones.



Debería de revisarse e incorporar la figura de corretornos a todas las cuadrillas.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Es una propuesta positiva en la que se debería poder incorporar cuando la situación presupuestaria lo haga posible	

## Vehículos

### Aportación 47

#### Operatividad de los vehículos

Los vehículos actuales de 7 plazas tienen solamente 5 plazas efectivas (las traseras son para niños) y precisan remolque, que es menos operativo que una pickup en algunos casos.

Existen resoluciones de inspección de trabajo que indican que son plazas de uso habitual, sino para desplazamientos cortos en momentos puntuales.

Si se terminan creando cuadrillas de 7 personas, habrá que tener en cuenta el tipo de vehículos. La mejor opción sería disponer de 2 pickup sin remolque.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

### Aportación 48

#### Conductor o copiloto para los APN

En casos de trabajo intenso, sería recomendable que los APN fueran acompañados en su vehículo para mejorar la seguridad.

Para mejorar el uso eficiente de los vehículos (actualmente se tienen plazas reducidas), una o dos personas de la cuadrilla podría acompañar al APN.

Hace un tiempo, la cuadrilla y el APN iban en el mismo vehículo y este hecho mejoraba la sensación de equipo.

En algunas cuadrillas se sigue haciendo.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No se plantea este tipo de cambios

## Autobombas y conductores

### Aportación 49

#### Dos conductores en autobombas



Por una simple cuestión de seguridad, las dos personas que van en la autobomba deberían de ser conductores.



Más allá del ahorro de costes, no se perciben ventajas a la composición de conductor más auxiliar, ni incluso en época de prevención.



Hay que tener en cuenta que la mejor opción para una autobomba es disponer de dos conductores, pero esto también supone un elevado incremento del gasto por contratación (más de 4 personas por camión). Se puede recuperar la situación actual en la que la autobomba va ligada al retén y los auxiliares se van turnando. En el caso de que no se cuente con 2 conductores, no es necesario contar con la figura de auxiliar porque ya forma parte del retén.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe tenerse en cuenta la disponibilidad presupuestaria	

### Aportación 50

#### Turnos de autobombas con 4 componentes



Se propone incluir a un cuarto conductor en las autobombas para que pueda realizar las labores de corretornos. Ampliar sólo a 3 personas supone dejar coja la solución porque se empeorará el turno pasando a 4-2.

 Para poder dar servicio 24 horas en un incendio, se necesitan los 4 conductores. Para disponer de un cuarto conductor en incendio se precisa una contratación al 100% (no al 70%).

 En la propuesta de la Dirección General ya se contempla la contratación al 100% para todos los miembros del operativo.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe tenerse en cuenta la disponibilidad presupuestaria	

#### *Aportación 51*

##### **Faltan referencias a conductores que son personal laboral**

 Tanto en el informe de la Fundación Pau Costa, como en la propuesta de la Dirección General, se ha olvidado la figura del personal laboral. Existen conductores que prestan servicio como chóferes del técnico de incendios o personal laboral que conducía autobombas y que podrían incorporarse al operativo en el cuarto o quinto relevo de las autobombas. Por lo tanto, sería necesario recogerlos en el informe.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### *Aportación 52*

##### **Conductores de cuadrillas como conductores de autobombas**

 Los conductores de cuadrilla podrían ser también conductores de autobomba y tener una doble función.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
----------------------	------------------------	--------------

La propuesta de nuevo modelo tiene en cuenta esta aportación		
--	--	--

*Aportación 53*

**Mayor aprovechamiento de las autobombas.**



Las autobombas están infrautilizadas y son el elemento más estático del operativo.



El hecho de que vayan 2 personas puede ayudar a que las autobombas se empleen también en labores de prevención.



Si las autobombas están trabajando en los tajos haciendo labores preventivas, se reduce el tiempo de respuesta y se pierde en operatividad. Además, el gasto de sacar una autobomba es muy elevado.



Las autobombas no llevan tacógrafo, pero son vehículos pesados y tienen que cumplir la ley. El trabajo en los tajos restaría tiempo de conducción en incendios.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
El uso de autobombas en labores de prevención es un aspecto que se ve positivo en la propuesta de nuevo modelo		

*Aportación 54*

**Unidad mínima de intervención: Ligar las autobombas a las cuadrillas**



La agrupación de cuadrillas y la reubicación de las autobombas permitiría pensar el concepto de la unidad mínima de intervención: Una autobomba tiene que ir ligada siempre a una cuadrilla.



Si se agrupan cuadrillas, las autobombas podrían ligar a las cuadrillas y variar las configuraciones de conductores.



Si no se puede conseguir que en las autobombas vayan dos conductores (opción deseable), en la autobomba podría ir una persona de la cuadrilla en calidad de auxiliar para que el conductor vaya siempre acompañado.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge

Información adicional  
 Contestación  
 Desacuerdo  
 Información o alerta  
 Propuesta

Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello		
---	--	--

#### Aportación 55

##### APN ligados a las autobombas

! En tiempos anteriores, los APN acompañaban a las autobombas y de esta forma, cuando se llegaban como primer medio de extinción, se podía ejercer la dirección de extinción desde el minuto 1. Si la autobomba llega la primera, no se puede desarrollar la dirección de extinción desde el punto de vista legal.

+ Este supuesto mejoraría notablemente si el APN dispusiera del carnet de camión para poderlo manejar en caso de emergencia.

+ La autobomba tiene que ser operativa y activarse con el retén para evitar perder el tiempo.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones podrían tenerse en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

#### Aportación 56

##### Número de APN en las cuadrillas dobles

+ Es necesario especificar si finalmente se unirán dos cuadrillas de 6 para formar una de 12 y, en tal caso, si se contará con un solo APN o con los dos que corresponderían a las cuadrillas iniciales.

+ Desde el punto de vista de la operatividad, deberían mantenerse los dos APN en las cuadrillas de 12 para poder trabajar en diferentes lugares y poder hacer una sectorización.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge

Información adicional  
 Contestación  
 Desacuerdo  
 Información o alerta  
 Propuesta

		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo
--	--	--

## 2.2. Turnicidad

### Turno simple

#### *Aportación 57*

#### **Escasa mejora en conciliación**

! El turno propuesto para cuadrillas simples y triples (4-2-4-2-4-2-4-2) mejora los días de trabajo respecto al turno 6-2, pero la conciliación sigue sin estar resuelta porque se trabajan muchos fines de semana. Solo hay 2 fines de semana completos cada 6, frente a los 2 de cada 7 actuales.

+ Al menos en época de alto riesgo, sería preferible llevar el turno de las helitransportadas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

### Turno doble

#### *Aportación 58*

#### **Cuadrante ideal para la conciliación**

! Esta opción es la más adecuada para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.

! Al ser el propio retén doble el que se auto releva en el incendio, se simplifica el proceso. Al tener 57 cuadrillas siempre se va a depender de oreca cuadrilla para organizarse.

+ Las personas que están actualmente en cuadrillas dobles tienen una vida laboral mucho más dilatada. Las de los turnos simples se van pronto de Sarga o tratan de pasar a una cuadrilla doble buscando mejoras en la conciliación.

 Los equipos estables y con personas con más experiencia son mucho más operativos en un incendio.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Aportación 59

##### Auto relevo de cuadrillas dobles en un incendio

 La cuadrilla que está de descanso no podría dar el relevo. Solamente si coincidiera que ese día le toca volver a trabajar.

 Se sobreentiende que en la planificación del auto relevo es necesario definir claramente el sistema de guardias para evitar estos problemas.

 Las cuadrillas están contratadas actualmente al 70%. El 30% podría estar destinado al auto relevo de los retenes.

 Debería de optarse por el modelo de las helitransportadas con el 100% el tiempo de trabajo. Los días de libranza no son para que te llamen a trabajar en algún sitio.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

#### Aportación 60

##### Guardias condicionan la conciliación

 El número de guardias en casa (atención continuada) mantenido durante todo el año hace que la disponibilidad sea muy elevada y se resienta la conciliación.

 Indicar claramente el número de guardias que se debería de hacer en cada configuración de turnos.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello		

### *Aportación 61*

#### **Afecciones a los APN**



La reducción de cuadrillas y el cambio de turno mejorará la conciliación de las cuadrillas, pero también puede afectar negativamente a los APN porque se reducen las guardias y habrá una pérdida económica. Habrá que tener todo en cuenta.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

### **Otros: Guardias rotativas en invierno**

### *Aportación 62*

#### **Guardias rotativas**



Pensando en los trabajos de invierno, sería bueno que se estableciera un calendario de guardias para que se pudieran atender rápidamente los incendios que se declaran en la zona de la cuadrilla.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

## 2.3. Segunda Actividad

### Cuestiones generales

#### Aportación 63

##### Búsqueda de alternativas para todo el año

 Es necesario buscar una alternativa a las 160 personas que se quedan fuera y tratar de buscar alternativas a los puestos fijos de vigilancia más allá de los 4 meses de incendios.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

#### Aportación 64

##### Compatibilidad con la salud y la edad

 Se tendrían que crear puestos auxiliares que sean compatibles con una merma de la salud (por ejemplo, no pueden ser cuadrillas de remate o trabajos silvícolas).

 Sería conveniente establecer una escala en función de las condiciones físicas y la edad, permitiendo que se cada persona haga tareas adaptadas a sus condiciones e ir avanzando conforme se fueran perdiendo estas.

 Teniendo en cuenta la edad de la plantilla, dentro de 10 o 15 años va a ser necesario recolocar a muchas personas y habrá que ir teniendo en cuenta actividades posibles.

 Establecer un catálogo de segundas actividades categorizadas en función de la exigencia física.

 A partir de los 60 años no debería de acudir a los incendios.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto	

	debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	
--	--	--

*Aportación 65*

**Tareas cotidianas, reservar para segunda actividad**



Existen tareas que se desarrollan actualmente que podrían ser una excelente segunda actividad (capataz, por ejemplo). Sería bueno reservarlas para estas personas.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

*Aportación 66*

**Cambio climático**



Teniendo en cuenta la evolución del cambio climático, cada vez van a ser más importantes las tareas de prevención y el trabajo fuera de la época de incendios.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
En general la propuesta final recoge esta idea		

**Incendios**

*Aportación 67*

**Opciones de segundas actividades ligadas a incendios**



Cuadrillas de remate



Auxiliar de autobombas



Conductores de vehículos (apoyo a APN o autobombas)

Información adicional  
 Contestación  
 Desacuerdo  
 Información o alerta  
 Propuesta

+ Emisorista

+ Capataz

+ Vigilancia móvil o en puestos fijos

! Hay que revisar el posible conflicto normativo que pudiera generar con los APN

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta se tendrá en cuenta, si bien este punto debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

## Otras actividades

### Aportación 68

#### Opciones de segundas actividades no ligadas a incendios

+ Formación, aprovechando toda la experiencia acumulada.

+ Mecánica ligera. Con una pequeña formación se podrían reparar los equipos de las cuadrillas y evitar gastos en talleres mecánicos.

+ Existen muchas posibilidades de actuación más allá de los incendios. Las cuadrillas son equipos bien coordinados y acostumbrados a trabajar duro en situaciones de emergencias.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
En general la propuesta final recoge estas ideas		

## 2.4. Formación

### Aportación 69

#### Formación igual para todo el operativo

 No debería de existir un nivel básico de formación y tratar de conseguir al equipo más formado posible.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Se tiene en cuenta y se trabajará por mejorar la formación y la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA	

#### *Aportación 70*

##### **Formación continua**

 Es importante realizar formación de refresco y reciclaje. Hay personas que no reciben formación desde hace mucho y han cambiado técnicas y formas de afrontar los incendios.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se tiene en cuenta y se trabajará por mejorar la formación y la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA		

#### *Aportación 71*

##### **Certificado de profesionalidad**

 La formación debería ir orientada a conseguir los certificados de profesionalidad.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Se tienen en cuenta y se trabajará por la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA si bien debe ser	

	negociado en el ámbito adecuado para ello	
--	---	--

*Aportación 72*

**Motosierras y desbrozadoras**

! La Fundación Pau Costa alerta en el anexo 11 de la carencia de formación en el trabajo con motosierras y desbrozadoras.

+ Por lo tanto, debería de trabajarse para obtener el carnet europeo de uso de motosierra.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Se tienen en cuenta y se trabajará por la especialización del personal tanto funcionario como de SARGA si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

**2.5. Otras aportaciones**

*Aportación 73*

**Cambios reales de cara al futuro**

+ El nuevo modelo no se puede basar en la redistribución en el territorio. Tiene que implicar un incremento de presupuesto y la mejora de todos los participantes del operativo. Además, tiene que contemplar el modelo de financiación para asegurar los ingresos.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo ya que a pesar de ser interesante excede el ámbito de la Dirección General

Información adicional  
 Contestación  
 Desacuerdo  
 Información o alerta  
 Propuesta

#### Aportación 74

### Recordatorio sobre las Brigadas de investigación de incendios



Siguiendo con lo expuesto en el taller anterior, en el que hubo un apartado específico para las BRIF, se recuerda la necesaria participación de dos APN en cada BRIF y que es necesario que se definan los equipos a nivel provincial, teniendo que estar bien repartidas en el territorio para que sean efectivas. Igualmente se recuerda que se tienen que mantener las guardias de 24 horas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Esta aportación se ha tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello		

#### Aportación 75

### Trabajo en equipo



Es necesario reforzar el sentimiento de grupo y el trabajo de equipo entre los diferentes niveles que forman el operativo. En incendios cualquier desavenencia o falta de comunicación puede ser fatal.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Esta aportación se ha tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo y se trabajará en realizar anualmente un programa de autoformación y prácticas conjuntas para reforzar el sentimiento de equipo.		

#### Aportación 76

### Peón ordinario



La figura del peón ordinario se recoge en las cuadrillas terrestres y helitransportadas, pero no tiene sentido y debería de extinguirse.



Contemplar un recorrido profesional dentro de las cuadrillas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

*Aportación 77*

**Imagen exterior**

! La imagen del colectivo es muy importante de cara a la sociedad y actualmente está totalmente olvidada (falta de uniformidad, vehículos diferentes, rotativos, equipos, cascos, etc.).

+ En aras de la profesionalización y la visibilización del trabajo en la sociedad, sería necesario mejorar la imagen exterior.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
La propuesta de nuevo modelo tiene en cuenta estas aportaciones		

Información adicional

Contestación

Desacuerdo

Información o alerta

Propuesta

### 3. Volcado de las aportaciones en el editor ciudadano

#### 1. INTRODUCCIÓN

Párrafo 2

---

*Aportación 78*

**Texto citado**

*implantación de un Operativo estable y profesionalizado*

**Modificación**

la mejora del actual Operativo, permanente y profesionalizado

**Comentario**

Se pretende mejorar un operativo ya existente, no implantar uno nuevo. No se aportan datos en ninguno de los estudios sobre la estabilidad de los integrantes del operativo. Sobreentendiendo que se refiere a la parte del operativo contratado a través de la empresa pública sarga, ¿Qué porcentaje del total de sus miembros abandona la profesión de una campaña a otra, de media en una serie de años objeto de estudio? Parece que por estable quiera referirse a permanente, entendiendo por permanente los 12 meses del año, ya que se si observa poca rotación de miembros, sería estable de un año para otro, aunque la duración de la contratación fuera por ejemplo de 8 meses y no de la jornada completa.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se acepta con esta nueva redacción:  “Mejora del actual Operativo, permanente durante los doce meses del año y profesionalizado”.		

*Aportación 79*

**Texto citado**

*dimensionamiento*

**Adición**

No se justifica en los diferentes estudios e informes aportados al proceso participativo cual debe ser el número óptimo de efectivos de los que debe disponer el operativo para hacer frente a las contingencias que pudieran producirse. Es evidente que a priori, cuanto mayor sea ese número, mejor, pero lógicamente, las implicaciones presupuestarias que ello supondría deben llevar a acotar esa cifra, ya que ese incremento presupuestario por encima de lo técnicamente razonable es a costa de detraer inversiones en otras áreas de la DGMNGF, del propio Departamento de Agricultura o del conjunto del Gobierno de Aragón, con consecuencias claras en la sociedad por servicios no dados por falta de dotación presupuestaria. En todo caso los informes del propio SGIF sobre el estudio de simultaneidad de concurrencia de IIFF en una misma jornada o sobre GIF no señalan como debilidad la falta de efectivos para atender la simultaneidad de los mismos o la falta de relevos, habida cuenta además de que en esa evolución preconizada hacia incendios de quinta y sexta generación el concepto de “fuera de capacidad de extinción” forma parte del lenguaje asociado a los mismos, poniendo el foco en que ni un incremento desmesurado de los medios de extinción asegura su contención.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Párrafo 3

---

#### *Aportación 80*

#### **Texto citado**

*funcionario*

#### **Adición**

y personal laboral del Gobierno de Aragón

#### **Comentario**

Se olvidan escandalosamente y de manera continuada tanto en esta propuesta, como en el informe Pau Costa, como en los restantes informes, de que los conductores adscritos al Departamento vienen contemplados en el Decreto 65/2001. En la actualidad vienen realizando guardias de conductor del vehículo del técnico de guardia, y no hace mucho, y así debe ser de nuevo, han realizado y deben de volver a realizar servicios de conducción de autobombas.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
----------------------	------------------------	--------------

		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo
--	--	--

### *Aportación 81*

#### **Texto citado**

*masas forestales sin limpiar con exceso*

#### **Modificación**

masas forestales con exceso de combustible

#### **Comentario**

El concepto de “limpieza” es un término que los técnicos de gestión forestal y los de biodiversidad desechan por inadecuado. La presencia de matorral o sotobosque no es indicativa de falta de limpieza.

#### VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
Se acepta con esta nueva redacción:  “masas forestales con exceso de combustible”		

Párrafo 4 (enumeraciones)

---

### *Aportación 82*

#### **Texto citado**

*épocas en que las labores deberían centrarse en la extinción.*

#### **Comentario**

Esta afirmación parece insinuar que, en determinadas épocas del año, es de suponer que las más calurosas y/o las más peligrosas estadísticamente, no se deben realizar tratamientos selvícolas. No se especifica a que labores se dedicarían. No se aportan datos comparativos de las labores realizadas por otros operativos de otras CCAA, especialmente los basados en un modelo forestal ligado a los departamentos competentes en materia de medio ambiente frente a los modelos de bomberos. No se aportan datos sobre los beneficios que la realización de dichos trabajos pueden aportar por servir de entrenamiento físico y aclimatación del cuerpo y mente a las penosas condiciones de un incendio forestal, así como al entrenamiento y uso profesional de herramientas

y maquinaria que luego deben usarse durante la extinción de un IF, de la misma manera que debe evaluarse los efectos del cansancio tras una jornada dedicada a prevención en el caso de tener que acudir a una extinción, así como lo que establezca la Ley de prevención de riesgos laborales al efecto. No se aportan datos sobre la reducción que dicha medida tendría en la superficie de monte objeto de tratamientos selvícolas preventivos (razón de ser de un operativo de prevención y extinción) ni en la financiación del operativa asociada a su realización. Deben seleccionarse cuidadosamente tareas alternativas ligadas a índices de peligro o de temperaturas extremas, pero descartarse las guardias estáticas en base, al estar documentado históricamente los problemas de convivencia y de otro tipo que plantean.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No es una aportación, sino una opinión.

#### Párrafo 6

---

#### *Aportación 83*

#### **Texto citado**

*agentes implicados en este sector*

#### **Adición**

¿Cuáles son todos los agentes que debían estar implicados según esta Dirección General para que se afirme que participaron todos? No se convocó, o no consta públicamente a que actores se convocó, o no se publicó el mapa de actores convocados al proceso participativo, por lo que participaron algunos cuya implicación es muy tangencial en la problemática a nuestro parecer (aunque siempre bienvenidos), y en cambio otros que podrían haber participado no lo hicieron, como por ejemplo los pilotos y empresas de los medios aéreos que forman parte del operativo sin ninguna duda; los ingenieros de montes, que si bien si fueron representados por esta sección sindical, no lo fueron a través de su colegio profesional; ni ningunos otros de los posibles integrantes del grupo de extinción previsto en el PROCINFO, especialmente de los diferentes servicios de bomberos de otras administraciones de Aragón.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		El proceso participativo era abierto a todo aquel que se quisiera inscribir, por lo que no se excluyó a ningún colectivo relacionado con el Operativo.

*Aportación 84***Texto citado**

*estas deficiencias*

**Adición**

Falso. El DAFO inicial identificaba determinadas situaciones como deficiencias. Muchas de las alegaciones presentadas por muchos de los agentes participantes trataron de desmontar dichas afirmaciones, de manera argumentada, pero esta Dirección General, de manera arbitraria, decidió que aportaciones eran aceptadas y cuáles no, y ha insistido en mantener su postura inicial. Por lo tanto, ni mediante el análisis DAFO inicial se constataron todas esas deficiencias a las que se alude ni el proceso de participación ciudadana se han confirmado las mismas, sino todo lo contrario, se ha argumentado sobre la falsedad de algunas, las opiniones personales no argumentadas de otras, así como la falta de datos en otros casos para llegar a esas conclusiones, pero en un ejercicio de nula transparencia y de falsa participación ciudadana, se mantiene dicha postura. Por lo menos debe retirarse la afirmación de que se constataron ciertas deficiencias en el proceso participativo, dando a entender que hubo consenso en ese sentido entre los participantes en el proceso participativo, y sustituirlo por la afirmación de que, pese al proceso participativo, la Dirección General insiste en identificar como deficiencia...

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No es una aportación, sino una opinión.

## 2. INFORME DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE LOS INCENDIOS FORESTALES Y COORDINACIÓN

Título del punto

---

### 2.1. Los incendios forestales. Una visión a nivel europeo

*Aportación 85***Texto citado**

*Una visión a nivel europeo*

**Comentario**

Siendo deseable socialmente y legítimo como mejora laboral la contratación permanente durante los 12 meses del año, no se exponen en los estudios e informes la realidad del panorama de los cuerpos de bomberos del resto de Europa. La realidad es que los cuerpos de bomberos en la práctica totalidad de países combinan porcentajes diversos de bomberos a tiempo completo con otras modalidades a tiempo parcial.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Párrafo 11

---

#### *Aportación 86*

##### **Texto citado**

*De esta manera, si la media de inversión de las comunidades autónomas para combatir y prevenir los incendios forestales se situó en 2008 (año de referencia del estudio) en 32,64 euros por hectárea forestal (€/haF), el dato para Aragón se quedaba en 9,67 €/haF, muy por debajo de operativos análogos en cuanto a naturaleza (es decir, puramente forestales) como podrían ser los de Castilla la Mancha o Andalucía, para los que la inversión ascendía a 27,21 €/haF y 41,80 €/haF respectivamente y, claramente, en otra dimensión presupuestaria respecto a operativos que nada tienen que ver con el aragonés, como el de la Comunidad Valenciana (mixto bomberos/as y forestal) o Comunidad de Madrid (bomberos/as), con valores de 84,84 €/haF y 97,59 €/haF.*

##### **Comentario**

Tampoco se aportan datos sobre los modelos de contratación y duración de los contratos en el resto de CCAA. En todas, sea del modelo “forestal”, del modelo “bomberos” o del “mixto”, parte del personal (el funcionario y/o laboral en su caso, y una parte especializada del restante según el régimen de contratación) desarrolla su trabajo los 12 meses del año, pero se refuerza con personal fijo-discontinuo, refuerzos, etc... durante los periodos de máxima activación.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Estas aportaciones se han tenido en cuenta en la propuesta de nuevo modelo si bien debe ser negociado en el ámbito adecuado para ello	

*Aportación 87***Texto citado**

*“ranking nacional”*

**Comentario**

Terrible contradicción de la propuesta de la Dirección General. Aboga por un cambio de modelo, pese a reconocer, vistos los datos comparativos de las restantes CCAA, que el enorme incremento presupuestario que ello supondría no se traduce en una mejora en cuanto a tiempo de respuesta, número de incendios, superficies afectadas o número de Grandes Incendios Forestales ni en ninguna otra de las variables que permitirían evaluar y comparar modelos de prevención y extinción. Es decir, el actual modelo, en lo que respecta a capacidad de extinción, resulta muy efectivo siendo mucho más barato. En cuanto a su capacidad de realizar tratamientos selvícolas preventivos, no se aportan datos sobre superficies ejecutadas, su tipología, rendimientos, costes por hectárea, etc. Del mismo modo que se desconocen datos similares para las restantes CCAA.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

## Párrafo 12

*Aportación 88***Texto citado**

*cada vez con mayor frecuencia*

**Modificación**

cada vez con mayor frecuencia fuera de Aragón,

**Comentario**

En la década pasada hubo menos de un incendio de más de 500ha por año, y sólo uno en los últimos 5 años y respecto lo de "superar el ámbito forestal", en Aragón son muy infrecuentes que en los incendios forestales se vean afectados núcleos urbanos.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Es una tendencia generalizada a nivel mundial, por lo tanto, no se acepta la modificación.

*Aportación 89*

**Texto citado**

*emergencias del medio natural*

**Modificación**

emergencias por incendios forestales en el medio natural

**Comentario**

Estamos hablando de incendios no de otra cosa, si fuera otra cosa incluso el título del documento debería cambiar. No se aportan datos sobre las necesidades mínimas de efectivos para atender otro tipo de eventualidades naturales de cualquier índole propias del medio natural. De hecho, no se describen ni enumeran que tipo de emergencias son las que se pudieran atender, por lo que de momento es de suponer que son aquellas para las que los diferentes planes especiales de protección civil prevean la posibilidad de incorporación en alguno de los grupos de acción que se pudieran constituir. En todo caso, se puede afirmar que el número mínimo de efectivos necesarios para atender esas eventualidades no será superior al destinado a extinción en periodo de máxima activación.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

Párrafo 13

---

*Aportación 90*

**Texto citado**

*agencia*

**Adición**

Debe desaparecer toda referencia a “agencia” contenida en este párrafo, o si es intención del SGIF la creación de una agencia, entendiendo como tal una entidad de Derecho público, dotada de

personalidad jurídica pública, patrimonio propio y autonomía en su gestión, dependiente del Departamento competente en materia de medio ambiente, explicar de manera clara e inequívoca la intención de externalizar la gestión directa realizada actualmente por el Departamento. Los actuales sistemas de emergencias autonómico y nacional se organizan y coordinan a través de los Planes Especiales de Protección en función de la emergencia a atender, en los cuales se prevé la integración de los diferentes medios y recursos con independencia de su titularidad (sean propios de la Administración Autonómica, de otras Administraciones Públicas, o de otras entidades públicas o privadas), por lo que en ningún caso se prevé ni se hace necesaria su organización jurídica como “agencia”. Es decir, apoyamos sin fisuras la apuesta decidida del SGIF por el modelo forestal del operativo, siempre que quede claro la dependencia y gestión directa desde el propio SGIF como parte de la estructura de una Dirección General del Departamento del Gobierno de Aragón competente en materia de medio ambiente.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
No es objetivo de este trabajo la creación de una agencia		

## 2.2. Estructura orgánica y funcional del nuevo modelo de operativo de Incendios forestales de Aragón

Imagen 2 de este punto

---

#### *Aportación 91*

#### **Texto citado**

(Imagen 2 de este punto)

#### **Comentario**

Respecto a la tabla que propone el documento de PCF con los puestos del SMI y la cualificación INCUAL, se advierte un error en la Escala de Mandos Básicos (Nivel INCUAL 2) ya que atribuye a personal de SARGA la posición "Jefe de Recurso", cuando el PROCINFO establece que esa posición es ejercida por personal APN con acreditación de DE-A (es decir personal funcionario) en tanto que dirija un único recurso, pasando a la posición de "Jefe de Equipo" cuando dirija dos o más recursos en trabajo conjunto.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Se revisará por si hubiese algún error	

## 2.3. Propuesta de organización de las unidades del dispositivo de incendios forestales de Aragón

Párrafo 26

---

*Aportación 92*

**Texto citado**

*recursos*

**Modificación**

presencia de recursos, mayor inmediatez en la respuesta, y mayor dispersión

**Comentario**

Así la primera cuadrilla llega antes al incipiente incendio, tanto por la mayor probabilidad de que esté cerca del posible incendio como por el uso de un vehículo todoterreno para su desplazamiento que es más ligero y versátil y por tanto hay mayor posibilidad que el incendio no pase de la fase de conato. Que es la principal virtud del actual operativo.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No se entiende esta aportación.

*Aportación 93*

**Texto citado**

*distribución en el territorio, pero mayor capacidad de extinción*

**Modificación**

distribución en el territorio, menor inmediatez en la respuesta, pero mayor capacidad de extinción

**Comentario**

A lo mejor, la tardanza en llegar hace que el incendio pase de la fase de conato y aunque luego se apague mejor que si la cuadrilla es simple, el incendio sea mayor.

**VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
	Se ha tenido muy en cuenta en el nuevo modelo planteado el mantener unos tiempos de respuesta adecuados	

Párrafo 27

---

*Aportación 94*

**Texto citado**

*recursos*

**Adición**

recursos. Dada la necesidad de la presencia de un APN con la cuadrilla en todo momento por ser una figura indispensable (la del APN junto a la cuadrilla) en el operativo, esta opción exigiría la contratación de personal funcionario y la modificación de la legislación sobre las guardias de personal funcionario con un incremento en el gasto de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma.

**VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

Párrafo 28

---

*Aportación 95*

**Texto citado**

*menores aptitudes 4x4*

**Comentario**

Esta propuesta, aunque en menor medida que la propuesta 1, también implica la contratación de personal funcionario y la modificación de la legislación sobre las guardias de personal funcionario con un incremento en el gasto de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

## Párrafo 29

*Aportación 96***Texto citado***inadecuado, o insuficiente***Modificación**

inadecuado, o insuficiente para los incendios forestales que se supone que tendrán lugar en el futuro,

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

*Aportación 97***Texto citado***no aportando mejora sustancial***Comentario**

no aportando mejora sustancial

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		No incluye ningún cambio en el texto

## 2.4. Conclusiones del informe SGIF

Párrafo 31

---

*Aportación 98*

**Texto citado**

*de las que podrán ser ejercidas por personal de SARGA.*

**Adición**

No se justifica por qué determinados puestos de la escala técnica propuesta se abren a personal de sarga. El que en la actualidad sea así, no es óbice para que en una propuesta de máximos como la que presenta la Administración, del mismo modo que prevé un incremento de personal SARGA para los puestos base, prevea un crecimiento del personal funcionario de los grupos A1 y A2 que pasarían a ocupar todas las posiciones previstas, en un recorrido lógico de especialización según se propugna desde la Dirección General.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

Párrafo 33

---

*Aportación 98*

**Texto citado**

*experiencia y formación.*

**Modificación**

experiencia y formación, no excluyéndose a nadie que desee esta especialización.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se acepta con esta nueva redacción:		

“experiencia y formación, no excluyéndose a nadie que desee esta especialización”		
---	--	--

Párrafo 34

---

*Aportación 99*

**Texto citado**

*para procurar la necesaria estabilidad laboral del personal,*

**Modificación**

experiencia y formación, no excluyéndose a nadie que desee esta especialización.

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
Se acepta con esta nueva redacción:  “experiencia y formación, no excluyéndose a nadie que desee esta especialización”		

Párrafo 36

---

*Aportación 100*

**Texto citado**

*formación y descanso del personal, que permitan concentrar recursos con mayor capacidad que los actuales en cuanto a composición y turnos de trabajo, procurando*

**Modificación**

formación y descanso de todo el personal del operativo procurando...

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		Es más completo el texto original.

*Aportación 101***Texto citado**

*no prevista en el documento que los ubica “en el entorno de...” por lo que, evidentemente requiere de un trabajo de mucho mayor detalle pendiente de realizar.*

**Modificación**

que mantendrá en general las ubicaciones actuales de las 63 cuadrillas terrestres y de las 8 cuadrillas helitransportadas, excepto cambios puntuales muy justificados, negociados con todas las partes integrantes del operativo y que no impliquen reagrupamiento de efectivos.

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo, en todo caso, este tipo de propuestas deben ser negociadas en el ámbito adecuado para ello

## Párrafo 37

*Aportación 102***Texto citado**

*parque de vehículos de APNs y técnicos/as*

**Modificación**

parque de vehículos de APNs y técnicos/as, y la creación o renovación de sus centros de trabajo e instalaciones adaptándolas el RD 486/1997 sobre centros de trabajo,

## VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se acepta con esta nueva redacción:  “parque de vehículos de APNs y técnicos/as, y la creación o renovación de sus centros de trabajo e instalaciones adaptándolas el		

RD 486/1997 sobre centros de trabajo”		
---------------------------------------	--	--

### 3. PROPUESTA CONCRETA DE NUEVO MODELO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO NATURAL Y GESTIÓN FORESTAL

Párrafo 39

*Aportación 103*

#### **Texto citado**

*Propuesta de un nuevo modelo de operativo de prevención y extinción de incendios forestales y otras emergencias ambientales en el medio rural para la comunidad autónoma de Aragón” elaborado por la Fundación Pau Costa, así como del informe emitido sobre éste por el SGIF, se realiza la siguiente propuesta*

#### **Adición**

La propuesta y parte de la documentación sometida a participación ciudadana abunda en la idea de la necesidad de incrementar el número de efectivos a contratar por la empresa pública SARGA, reconociendo que para el personal funcionario, con especial referencia al colectivo de APNs, es necesaria una redistribución de efectivos y/o nuevas incorporaciones. Ciertamente es que el marco competencial de APNs, ingenieros técnicos forestales e ingenieros de montes excede al de los IIFF, por lo que la creación y modificación de RPTs compete a la SGT del Departamento de Agricultura, pero desde el SGIF se puede elevar una propuesta en ese sentido. Basta recordar como ejemplo, que en los años 80 el número de APNs con posterioridad a las transferencias desde el Estado era de más de 400 agentes. En la actualidad, el número de APNs es de 360 aproximadamente, lo que supone que es la segunda CCAA con mayor número de hectáreas forestales por agente forestal, con más de 7.200 ha/ag, solo superada por Extremadura con peor ratio. También debe ser objeto de reflexión por quien corresponda la facilidad con la que se plantea el aumento de contrataciones en una empresa pública, frente a la dificultad para crear empleo neto en la Administración de la Comunidad Autónoma, siendo que la fuente de financiación es en ambos casos idéntica, de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, creando así una suerte de administración paralela sin sujeción estricta a los principios reguladores de las administraciones. Tampoco se indica como se ha resuelto una debilidad apuntada en el informe DAFO inicial por la propia administración, corroborada por esta sección sindical en el periodo de alegaciones a dicho informe, en lo referente a la existencia de duplicidades, pero desde luego la solución no pasa por incrementar la partida presupuestaria destinada al personal de la empresa pública SARGA.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

*Aportación 104*

**Texto citado**

*personal funcionario*

**Modificación**

personal funcionario y laboral

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se acepta con esta nueva redacción:  “personal funcionario y laboral”		

Párrafo 41

---

*Aportación 105*

**Texto citado**

*Uno de los aspectos que deberán mejorarse ampliamente en el actual operativo es la formación de los diferentes elementos que lo conforman. Es fundamental, por ello, diseñar una estrategia formativa que dé como resultado la especialización de cada una de las posiciones. Para ello, el “Marco formativo para profesionales en incendios forestales” propuesto por la Fundación Pau Costa en el anexo IX de su propuesta, será la referencia a seguir en el Plan de Formación del nuevo modelo de operativo, impulsando la estandarización de las posiciones y procesos de trabajo que se desarrollan en incendios forestales a todos los niveles, además de la adecuada capacitación de los y las profesionales que forman parte del Operativo.*

**Comentario**

Respecto a la formación a impartir para el Operativo, se puede tener también en cuenta la integración ocasional de otras "agencias" que intervienen también en los incendios (bomberos de Diputaciones, Voluntarios de PC, incluso UME) para la realización esporádica de prácticas conjuntas o formación directa (sobretudo, para que conozcan su posición en el PROCINFO y en

qué forma deben integrarse) a fin de mejorar la coordinación, sobre todo respecto a las comunicaciones en los incendios

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
Se planificará la realización de prácticas y formación con otras agencias que también intervienen en incendios para una mejor coordinación entre los diferentes cuerpos de prevención y extinción de incendios forestales		

### 3.1. Cadena de Mando

Párrafo 46

*Aportación 106*

#### **Texto citado**

*Modificación del actual Decreto 65/2001*

#### **Comentario**

El actual Decreto, con modificaciones puntuales, permite dar cabida a gran parte de los cambios que se plantean desde la DGMNGF. En la negociación de un nuevo Decreto, de acuerdo al Decreto de provisión de puestos de trabajo y demás normativa vigente en materia de Función Pública, la experiencia solo se puede acreditar para la pertenencia a los distintos cuerpos y escalas de personal funcionario (y categoría profesional en el caso del personal laboral) y para las áreas funcionales o sectoriales, pero nunca por asistencia a incendios, por lo que este parámetro en ningún caso podrá ser tenido en cuenta para la adjudicación de puestos como se pretende desde el SGIF. La creación de RPTs específicas para IIFF plantea números problemas en la clase de especialidad de APNs, al ser un colectivo sin especialidades actualmente, por lo que la creación de especialidades, que no solo podrían ser en IIFF, exceden a las competencias de la DGMNGF, además de los relativos a localidades de destino, segunda actividad, etc. Debe evitarse el cargo al capítulo I de los presupuestos del Departamento los gastos correspondientes al importe de las guardias a realizar por el personal funcionario y laboral, que deberían contar con un epígrafe propio y fijo, revisable en cada anualidad. Debe valorarse la posibilidad de que bajo la modalidad de guardias de incendios del personal funcionario y laboral se puedan atender otras emergencias medioambientales, ampliando también para este personal el concepto de guardias de prevención y extinción de incendios forestales a guardias medioambientales, como viene ocurriendo con frecuencia en caso de búsqueda de personas extraviadas en el medio natural, riadas, nevadas, o el

reciente caso de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19. En esa línea debe investigarse la posibilidad de incrementar los complementos salariales de los cuerpos y escalas afectadas, consolidando de ese modo en nómina el importe anual dedicado a dichas guardias, de manera similar a como se realiza en otras comunidades autónomas, evitando desajustes presupuestarios posteriores.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Este aspecto no responde sólo al diseño del operativo sino al ámbito de la negociación de las guardias	

Primera imagen de este punto

---

#### *Aportación 107*

##### **Texto citado**

(Primera imagen de este punto)

##### **Comentario**

No se debe limitar la participación del personal funcionario en ninguno de los niveles de responsabilidad propuesto. Debe asegurarse la formación adecuada para acreditar dicha capacidad a todo el que por pertenencia a esa clase de especialidad quiera participar en el operativo. La especialización debe basarse en esa voluntariedad del personal en adquirir esa formación que le capacite para el desarrollo de puestos más especializados, que es lo que ocurre, con matices, en la actualidad. Debe desaparecer la obligatoriedad de realización de turnos de guardia, que es una manera de asegurar la especialización en base a que solo los que quieran formar parte del sistema entrarán al mismo. La escala técnica que se crea reservando determinados puestos al personal de sarga debe abrirse al personal funcionario.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	Este aspecto no responde al diseño del operativo sólo sino al ámbito de la negociación de las guardias	

Párrafo 47

---

*Aportación 108***Texto citado**

*Conformación de Brigadas de Investigación de Incendios Forestales compuestas por APNs con experiencia y formación acreditada.*

**Modificación**

Conformación de Brigadas de Investigación de Incendios Forestales compuestas por APNs con experiencia y formación acreditada.

Dentro de los mandos intermedios se deben añadir los mandos intermedios propios de las cuadrillas de SARGA (Jefes de Cuadrilla). El acceso a este puesto deberá realizarse con todas las garantías de igualdad, mérito y capacidad (actualmente se escogen a dedo), pudiendo optarse a este puesto en un proceso limpio y transparente.

Es necesaria una mayor especialización de los JEIN, que ha de ser personal con una formación adecuada y unas capacidades mínimas acreditables para liderar los equipos de intervención.

**Comentario**

se incluyen más puntos a añadir

**VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
	Este aspecto no responde sólo al diseño del operativo sino al ámbito de la negociación de las guardias	

## 3.2. Operativo de Prevención y Extinción contratado a través de SARGA

**Párrafo 48***Aportación 109***Texto citado**

*Para garantizar la necesaria estabilidad laboral en aras de una mejor formación y profesionalización, así como de mejorar los trabajos preventivos durante todo el año y poder atender a otra tipología de emergencias y contingencias en el medio rural, el operativo tendrá 12 meses de contratación para el personal de brigadas helitransportadas, terrestres y autobombas. Para ello también se considera imprescindible afianzar la jornada laboral completa*

*del personal de SARGA de forma que no sean necesarios mecanismos como la actual “bolsa de horas”.*

### **Modificación**

Para garantizar la necesaria estabilidad laboral en aras de una mejor formación y profesionalización, así como de mejorar los trabajos preventivos durante todo el año y poder atender a otra tipología de emergencias y contingencias en el medio rural, el operativo tendrá 12 meses de contratación para el personal de brigadas helitransportadas, terrestres, puestos fijos de vigilancia y autobombas. Para ello también se considera imprescindible afianzar la jornada laboral completa del personal de SARGA de forma que no sean necesarios mecanismos como la actual “bolsa de horas” y se procederá al cambio de tipología de contrato fijo-discontinuo por indefinido a tiempo completo para todo el personal fijo.

### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Si bien se considera positivo avanzar hacia las mejoras planteadas por el momento los cambios que se plantean son los recogidos en el texto original

Párrafo 49

---

### *Aportación 110*

#### **Texto citado**

*Consolidación de, aproximadamente, 40 centros de trabajo para estancia, formación y descanso del personal, conformando recursos de mayor capacidad en cuanto a composición y organización de turnos de trabajo.*

### **Modificación**

Consolidación de la totalidad de los actuales centros de trabajo para estancia, formación, mantenimiento de herramientas, aseo, práctica deportiva y descanso del personal, conformando recursos de mayor capacidad en cuanto a composición y organización de turnos de trabajo

### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo. Finalmente se plantea consolidar 57 bases terrestres

--	--	--

Párrafo 50

---

*Aportación 111*

**Texto citado**

*presupuestario anual del 5%*

**Comentario**

No se cuantifica el aumento presupuestario destinado a mejoras materiales y de las condiciones laborales del personal funcionario y laboral del Gobierno de Aragón

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		La propuesta trata de recoger el presupuesto necesario para atender a todo el INFOAR

*Aportación 112*

**Texto citado**

*Refuerzo dotaciones autobomba, segundo conductor.*

**Comentario**

Coincidimos con la propuesta de la DGMNGF sobre la necesidad de dotar de un segundo conductor a todas las autobombas, como ya se propuso desde esta sección sindical en la primera parte del proceso participativo, argumentado en las condiciones de operatividad y seguridad del medio y corroborado por los estudios comparativos sobre la dotación de las autobombas en otras CCAA. No coincidimos en el modo de contratación a través de SARGA para las mismas. Teniendo que ser 3 los conductores que den servicio a la autobomba para asegurar su operatividad y relevos, se puede compatibilizar al personal contratado por SARGA con personal laboral del colectivo de conductores de la DGA y con el personal funcionario APN, como se venía realizando hasta hace no muchos años, mejorando también las condiciones laborales del personal funcionario y laboral y evitando un incremento injustificado del personal a contratar por SARGA, ya que el uso de personal funcionario y laboral permite disponer de él de manera más flexible.

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		No se plantea este tipo de cambios

### *Aportación 113*

#### **Texto citado**

*Refuerzo de recursos terrestres, conformados en cuadrillas triples (6+6+6), cuadrillas dobles (6+6) o cuadrillas simples en autorrelevo (6+3) hasta llegar a unidades de intervención de 7 personas (en la propuesta actual se plantean unidades de 6 personas)*

#### **Modificación**

Refuerzo de recursos terrestres

#### **Comentario**

no deja eliminar el resto del párrafo

#### **Nota de la facilitación**

Teniendo en cuenta el texto del comentario, se intuye que se desea eliminar todo el texto del párrafo salvo “Refuerzo de recursos terrestres”.

#### **VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		No es una aportación

Segunda imagen de este punto

---

### *Aportación 114*

#### **Texto citado**

(Segunda imagen de este punto)

#### **Adición**

Se ha dejado fuera de este cuadro al personal de Puestos Fijos de Vigilancia, que también forman parte del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales contratado a través de SARGA. En esta propuesta de la Dirección General el personal contratado en cuadrillas terrestres disminuye en 47 personas frente al que hay contratado actualmente (449 vs 402), algo que desde CGT solo podemos calificar como INACEPTABLE. Además, con esta propuesta se reduce el número de cuadrillas disponibles cada día a 33 frente a las 62 actuales, suponiendo un perjuicio en el tiempo de respuesta frente a cualquier emergencia y no atendiendo a los criterios técnicos que justifican a día de hoy la existencia de las actuales 62 cuadrillas terrestres. Se debería apostar por un único modelo de cuadrilla con el fin de poder unificar turnicidades y condiciones

laborales y no acabar teniendo varios modelos diferentes para ofrecer el mismo servicio. Por ello proponemos que se apueste por un modelo de cuadrillas dobles (5+5) que se crearían mediante el aumento de personal de las actuales cuadrillas simples de 7 a 10 personas. De esta manera se podría mejorar las condiciones laborales de este personal al mismo tiempo que se mantiene la efectividad del operativo actual. El aumento de personal a acometer para llevar a cabo esta propuesta si bien es un fuerte aumento en la inversión también repercutirá en una mayor cantidad de personal disponible para los trabajos preventivos totalmente justificable dado el actual abandono de multitud de infraestructuras de defensa contra incendios, indispensables para poder afrontar los incendios de nueva generación, y que el operativo de Aragón está a la cola en cuanto a inversión por hectárea se refiere en el conjunto del estado. En la propuesta de la Dirección General tampoco se ha tenido en cuenta la inclusión de corretornos tanto para Cuadrillas Terrestres como para Autobombas. En el caso de las Helitransportadas tan solo se ha contemplado un corretornos por recurso, esto da lugar a un puesto de trabajo extremadamente precario ya que hace necesario una disponibilidad TOTAL durante los 365 días del año y las 24h del día, por ello proponemos que se incluyan dos corretornos por recurso, uno en cada turno, con el fin de dignificar este puesto de trabajo y que se disponga de un calendario de trabajo cerrado. En lo que respecta a la conformación de Autobombas, el aumento en un único conductor generaría una turnicidad 4-2, la cual sería un empeoramiento de la actual turnicidad la cual además se tiene todo el año, por lo que proponemos que cada recurso esté formado por 4 conductores que puedan mantener la actual turnicidad, extendiendo su horario de trabajo para trabajar el 100% de la jornada.

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

Párrafo 52

---

*Aportación 115*

#### **Texto citado**

*permanecería constante, si bien se implementarían*

#### **Modificación**

aumentará al mismo tiempo que se implementan

#### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

--	--	--

#### Párrafo 53

---

##### *Aportación 116*

##### **Texto citado**

*fuera de la época de máxima activación.*

##### **Eliminación**

eliminar “*fuera de la época de máxima activación*”

##### **Comentario**

eliminar la parte remarcada (*fuera de la época de máxima activación*), con el editor ciudadano no deja

#### VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

#### Párrafo 54

---

##### *Aportación 117*

##### **Texto citado**

*En las cuadrillas terrestres se plantean 3 tipologías. • Cuadrillas triples en zonas donde ya existe una mayor disponibilidad de personal a la par que hay un mayor riesgo de incendio. Estas cuadrillas rotarían, cuando se encuentren en formato “extinción”, en un turno bien 4T-2D pudiendo plantearse también la opción de un turno 2M-2T-2D que facilita los relevos en extinción. • Cuadrillas dobles que se crearían de forma general de la unión de dos cuadrillas actuales cercanas. Cuando se encuentren en formato “extinción”, estos equipos de trabajo podrían funcionar bien en la turnicidad actual de la CCHH 2T/2D/3T/2D/2T/3D, en un turno 4T-2D o 2T-2M-2D rotando entre las hipotéticas 36 cuadrillas existentes. • Las cuadrillas simples en auto-relevo se plantean como la mejor solución posible para aquellas zonas peor comunicadas y con un riesgo de incendio alto, en las que no es factible unir varias de las cuadrillas actuales.*

##### **Modificación**

En las cuadrillas terrestres se plantean 2 tipologías. • Cuadrillas dobles que se crearían de forma general como las ya existentes en este formato. Cuando se encuentren en formato “extinción”, estos equipos de trabajo podrían funcionar bien en la turnicidad actual de la CCHH 2T/2D/3T/2D/2T/3D, en un turno 4T-2D o 2T-2M-2D rotando entre las hipotéticas 36 cuadrillas existentes. • Las cuadrillas simples en auto-relevo se plantean como la mejor solución posible para aquellas zonas peor comunicadas y con un riesgo de incendio alto, en las que no es factible unir varias de las cuadrillas actuales.

### Comentario

Como consecuencia del aumento de número de componentes de las cuadrillas forestales, se plantea una disminución del número de cuadrillas, que pasarían de las 63 actuales a unas 40. Insistimos en que gran parte del éxito del modelo de extinción aragonés se basa en la distribución espacial de pequeñas cuadrillas por el territorio, asegurando un mayor conocimiento del entorno cercano y un pronto ataque, disminuyendo los tiempos de llegada al incendio en su fase inicial, que es la que permite disminuir en gran medida las posibilidades de que se convierta en un GIF. Otro gran inconveniente es que reduce el número de APNs de guardia asociados a las cuadrillas, al disminuir el número de éstas, disminuyendo el número de DE-A potenciales distribuidos por el territorio en guardia de 24 horas en caso de producirse avisos o conatos a cualquier hora del día/noche y con potencial para pasar a ocupar otros puestos en el organigrama en caso de ataque ampliado. La disminución del número de cuadrillas y su concentración en menos puntos del territorio va en contra del desarrollo de zonas rurales en las que históricamente se ha contado con ese medio, generando empleo indirecto. Además, será fuente de problemas de conciliación para el personal al que se varía la localidad de su centro de trabajo.

### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Esta propuesta no va en la línea de la propuesta de nuevo modelo

Párrafo 55

---

*Aportación 118*

### Texto citado

*formato “extinción”*

### Modificación

periodo de alto riesgo

### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge

		Las cuadrillas pueden estar en formato de extinción, aunque no sea época o período de alto riesgo
--	--	---

*Aportación 119*

**Texto citado**

*al formato de trabajo “prevención”*

**Comentario**

a los periodos de riesgo bajo y medio

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
		Las cuadrillas pueden estar en formato de extinción, aunque no sea época o período de alto riesgo

*Aportación 120*

**Texto citado**

(final del párrafo)

**Adición**

También se crearía un calendario rotativo de guardias entre las cuadrillas con el fin de que cada día se encuentren disponibles la cantidad de medios que se estime necesarios para acudir a cualquier emergencia fuera del horario laboral o relevar a cuadrillas que finalizan su jornada. En el caso de las guardias no presenciales que coincidan con festivos y fines de semana, además de ser retribuidas serán compensadas con días de libranza que se disfrutarán los días de trabajo inmediatamente posteriores a la finalización de dicha guardia.

VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta de nuevo modelo tiene en cuenta estas aportaciones	

Párrafo 55

---

*Aportación 121*

**Texto citado**

*integrantes*

**Modificación**

conductores

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
Se acepta con esta nueva redacción:  “conductores”		

Párrafo 57

---

*Aportación 122*

**Texto citado**

*En cuanto a la posible ubicación de esos nuevos centros de trabajo, y aunque haya ya propuestas aproximadas en el trabajo de la Fundación Pau Costa, no se dispone de una propuesta lo suficientemente avanzada como para poder reflejar una ubicación concreta ya que esta dependerá de diferentes factores y criterios a tener en cuenta. No obstante, se considera imprescindible conseguir, lo antes posible, centros de trabajo con las condiciones mínimas necesarias.*

**Modificación**

En cuanto a la posible ubicación de esos nuevos centros de trabajo se ubicarán en las localidades en que se ubican actualmente. No obstante, se considera imprescindible conseguir, lo antes posible, centros de trabajo con las condiciones mínimas necesarias. Los Puestos Fijos de Vigilancia también deben incluirse dentro del diseño del nuevo modelo de operativo. Se debe garantizar que todo el personal pueda tener trabajo durante los 12 meses del año, para lo cual fuera del periodo de activación del PFV deberían de tener posibilidad de trabajar en otros puestos según las limitaciones y capacidades que pueda tener cada persona, de tal forma que ninguna persona quede excluida. Con el fin de profesionalizar el colectivo de PFV y teniendo en cuenta que los incendios también suceden en épocas en que estos no se encuentran activos se debería de

impulsar la vigilancia móvil por parte de este personal, control de quemas prescritas, tareas de divulgación, etc. También vemos imprescindible llevar a cabo una mejora sustancial de la formación que recibe el personal. En el Anexo XI del estudio de Pau Costa, al cual se hace referencia desde la Dirección General en materia de formación, no se hace ninguna referencia a la formación de maquinaria ligera. Es imprescindible tener un buen nivel de formación en el uso de estas máquinas, y para ello existe un certificado oficial (carnet europeo de motosierra) que es el que en el caso de la motosierra debería ser impartido, para reducir accidentes y mejorar la calidad y ergonomía de estos trabajos. Otra cuestión a incluir es la necesidad de refrescar la formación de incendios una vez que toda la plantilla haya obtenido el certificado de profesionalidad, debe existir un plan de formación continua a largo plazo donde también esté incluida la preparación física con profesionales preparadxs para ello. Es necesario también implementar un plan formativo destinado a acreditar con las competencias de vigilante de incendios forestales, incluyendo formación en PRL, cartografía y orientación imprescindible para realizar correctamente este trabajo. Es necesario implementar un protocolo adecuado para garantizar la seguridad de las vigilantes, tanto en los desplazamientos como a lo largo de su jornada diaria. Además, este personal debería recibir formación en primeros auxilios y disponer de un botiquín adecuado, dado que en caso de que cualquier vigilante sufra un percance pasaría una cantidad considerable de tiempo hasta que pudieran llegar las asistencias sanitarias. La accesibilidad a los Puestos Fijos de Vigilancia supone en muchos casos un problema para el colectivo de vigilantes que han de poner tanto su tiempo como su vehículo. Proponemos que se contabilice el tiempo de acceso a PFV como tiempo efectivo de trabajo. Así mismo se debería de dotar de vehículo de empresa, al menos, en los casos en que sea necesario discurrir por pistas forestales con el fin de que estas personas no tengan que afrontar continuamente las reparaciones de sus vehículos particulares. En caso de no dotar de vehículos de empresa a este personal, la empresa debería de hacerse cargo de la reparación de las averías que pudieran derivarse de los trayectos hasta el PFV, pagar los kilometrajes desde el domicilio de las personas trabajadoras y establecer un plus justo destinado a subsanar el desgaste que sufren los vehículos particulares en estos trayectos. Además, se ha de poner en marcha un protocolo de evacuación acorde con la problemática de los puestos fijos, que incluya casuísticas como la necesidad de desplazamientos a pie durante tormentas para llegar hasta el vehículo donde refugiarse, mal estado de pistas debido a tormentas, en caso de incendio forestal, etc.

### Comentario

Modificación del párrafo señalado e inclusión de más puntos a continuación

### VALORACIÓN

Se recoge totalmente	Se recoge parcialmente	No se recoge
	La propuesta de nuevo modelo tiene en cuenta estas aportaciones	

## 3.3. Mejora de medios materiales

Párrafo 61 (tercer punto)

---

*Aportación 123*

**Texto citado**

(final del punto)

**Adición**

Es necesario que todo el personal de SARGA que acude a un incendio se encuentre comunicado por razones de seguridad.

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
La propuesta recoge este aspecto		

Párrafo 61 (quinto punto)

---

*Aportación 124*

**Texto citado**

(final del punto)

**Adición**

Se debería de contemplar la adquisición de cuñas quitanieves también para el resto de autobombas.

VALORACIÓN

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
La propuesta recoge este aspecto		

Párrafo 61 (séptimo punto)

---

*Aportación 125*

**Texto citado**

(final del punto)

**Adición**

Los vehículos que se emplean actualmente por las cuadrillas de SARGA no son de 7 plazas si no de 5+2, si a esto se le suma la necesidad de utilizar carro, con las consecuencias en maniobrabilidad que ello conlleva, se está poniendo en riesgo al personal de estas cuadrillas. Proponemos que los vehículos + carro se sustituyan por vehículos tipo pickup. Además, vemos igualmente necesario la inclusión de señalización luminosa de emergencias homologada V1 por razones de seguridad durante las intervenciones, especialmente en las nocturnas y en las que se producen en carreteras.

Se debe de garantizar la dotación adecuada en cuanto a EPIS y equipamiento por parte de la empresa SARGA a todo su personal.

**Comentario**

Añadimos más puntos.

**VALORACIÓN**

<b>Se recoge totalmente</b>	<b>Se recoge parcialmente</b>	<b>No se recoge</b>
		No se plantea este tipo de cambios