



RESOLUCIÓN SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE TRABAJADORES DE SARGA (BOMBEROS FORESTALES)

Para conocer y comprender la gravedad de la problemática y precariedad de los bomberos forestales debemos realizar una puesta en contexto.

La protección del medio ambiente es una obligación de todos según el artículo 45 de la Constitución, sin embargo el desarrollo de sus competencias legales, ejecución, coordinación y supervisión de la gestión ambiental compete a las comunidades autónomas. Para ello, en 2012 de la unión de Sodemasa y Sirasa se crea Sarga, empresa con personalidad jurídica mercantil pero con capital cien por cien público del Gobierno de Aragón. Sarga se encarga de la gestión de actuaciones en el ciclo del agua, protección, administración y gestión de espacios naturales protegidos, prevención y lucha contra incendios forestales, gestión de residuos y de actividades económicas relacionadas con el medio ambiente.

Contó con un presupuesto de 34 millones de euros en 2021, 14 de ellos provenientes del Gobierno de Aragón y otros 20 millones de la Unión Europea supeditados a actuaciones en protección y gestión de montes. La plantilla cuenta con alrededor de 900 empleados, la mitad de ellos con contrato fijo o fijo-discontinuo y otros tantos eventuales. Dependiendo de las circunstancias y presupuestos anuales la mitad de la plantilla es contratada en un abanico de entre siete u once meses y cuyo cometido en el caso de los retenes terrestres es la limpieza y actuación en la masa forestal.

Aunque nos referimos a este colectivo como bomberos forestales, no lo son, ya que esa categoría solo la tienen las BRIF, de organización estatal.

Los trabajadores de Sarga que hacen labores de bomberos forestales se dividen en cuatro categorías:

1. **Cuadrillas terrestres:** Categoría de peón especialistas u ordinarios del grupo D, fijos-discontinuos contratados entre siete y once meses. Su horario laboral es de 6 horas y 50 minutos diarios durante seis días, variando el intervalo horario dependiendo de la época del año. El resto de horas de esos seis días deben estar localizables y a 20 minutos de la base, especialmente durante el periodo de máxima activación por riesgo de incendios. Descansan dos días a no ser que haya bajas de compañeros que cubrir.
2. **Conductores de autobomba:** Grupo C1 de la administración de Aragón, fijo-discontinuo contratados entre siete y once meses. Citare aquí que en Teruel se convenian con DPT 9 autobombas más durante los 4 meses de máxima activación.
3. **Helitransportada:** Son los únicos fijos indefinidos a partir del 4º año, antes de eso son fijos-discontinuos a 365 días. Contratados durante todo el año como peones.
4. **Vigilantes de torres o punto alto:** Contratados entre 3 y 6 meses dependiendo del lugar a proteger.

Entre su problemática podemos destacar:

- Sus bases son naves o cobertizos sin condición de higiene y salubridad pues no tienen electricidad, agua ni baño y en algunos casos estos puntos de encuentro pueden ser la misma calle.
- Se encuentra deficiencia en los EPIS, cascos caducados y hasta el año pasado no les dotaron de un segundo mono forestal, el cual lavan en sus casas.
- Trabajos en incendios de doce horas continuadas más transporte de ida y vuelta por su cuenta.

- Alimentación en los incendios basada en bocadillos que en ocasiones llevan varios días hechos o dependientes de las raciones de la UME.
- Fuera de los incendios, se realizan trabajos de limpieza y otras actuaciones en los montes que habitualmente son realizados en condiciones extremas de temperatura debido al horario establecido.
- Se trata de un colectivo sin plus ni coeficiente reductor por peligrosidad, toxicidad o penosidad y sin segunda actividad, por lo que si después de años de servicio por accidente, merma física o pérdida de capacidad no son aptos en el reconocimiento médico, no son contratados.

Por todo esto el PCE debe posicionarse en primer lugar, contemplando que este servicio se gestione directamente por la administración y después pedir para este colectivo la inclusión o creación del Estatuto del Bombero Forestal, que se le reconozca la peligrosidad, toxicidad y penosidad con el coeficiente reductor adecuado, así como la creación de la segunda actividad con puestos adaptados y por supuesto mejoras en las condiciones salariales, contractuales; mejoras en los centros de trabajo y seguimiento y aplicación de la Ley de Higiene y Prevención de Riesgos Laborales.