
Abdallah Ait Radi ()*
*Melchor Guzmán Guerrero (**)*

*La profesionalización de la lucha contra los incendios forestales: la experiencia andaluza (***)*

1. INTRODUCCIÓN

En las áreas mediterráneas el fuego ha estado íntimamente ligado a la actividad humana en muchos aspectos. El uso moderado del mismo en las tareas agrícolas y selvícolas ha sido una herramienta muy económica para la eliminación de matorrales, «malas hierbas» y desechos de las cosechas. Sin embargo, cuando se repite en el espacio y en el tiempo, esta práctica puede acabar con la vida de la flora y la fauna del suelo e incluso provocar su esterilización. El fuego también se ha utilizado, y se sigue utilizando, para la quema de residuos sólidos urbanos en las afueras de los núcleos urbanos. En contraste con estas prácticas, el incendio forestal es un fuego sin control que se inicia en terrenos forestales.

El Instituto Nacional de la Conservación de la Naturaleza (ICONA) ha sido el organismo público encargado de la organización de las campañas de prevención y extinción de los incendios forestales en todo el territorio nacional hasta que se transfieren tales competencias, con excepción de las relativas a una parte de la cobertura aérea, a las Comunidades Autónomas (CC.AA.), entre ellas Andalucía. Los informes sobre el balance de final de campaña del año 1992 de varias CC.AA., así como el Informe del Senado del año 1993 y las conclusiones de las jornadas sobre incendios forestales cele-

(*) Empresa Pública de Gestión Medioambiental (EGMASA).

(**) Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (D.a.p.).

(***) Los autores de este artículo quieren agradecer de forma muy especial al Dr. Eduardo Moyano Estrada la revisión profunda que realizó al primer borrador, gracias al cual se pudo enriquecer y reestructurar en algunos de sus apartados.

bradas en Ronda (1992), Granada (1993) y Córdoba (1994), pusieron ya de manifiesto la necesidad de una profesionalización de los servicios de extinción de los incendios forestales, mediante la formación de todo el personal involucrado en tales trabajos. Las estadísticas de los accidentes mortales en la extinción y las carencias mostradas en cuanto a organización y eficacia en el desarrollo de dichas tareas, fueron señaladas en dichos documentos como el resultado de la escasa profesionalización de los recursos humanos empleados.

En España, las estadísticas de las superficies, número de incendios y pérdidas ocasionadas por esa causa en el período 1983-1993, según fuentes del ICONA, ponían de manifiesto dos tendencias bastante diferenciadas, a saber: el incremento del número de incendios y la disminución de la superficie calcinada. Las causas de los incendios forestales en ese decenio 1983-1992 muestran que el 81% de las mismas se atribuyen a origen intencionado o desconocido, el 14% a negligencias, el 4% al rayo y el 1% a otras causas.

Andalucía cuenta con 4,6 millones de hectáreas de terrenos con vocación forestal y se sitúa climáticamente dentro de la España seca en contraposición a la parte húmeda representada por Galicia y la Cornisa Cantábrica. Sus ecosistemas son similares a los de otros países de la cuenca mediterránea, mostrando una adaptación a las condiciones medioambientales de sus zonas. En Andalucía, en el decenio considerado, la superficie forestal media anual que se quemó ascendía a 25.994 ha. aproximadamente. En la distribución de los incendios según sus causas, se aprecia que en el año 1994, el 95% de las mismas se distribuye entre intencionados, con un 36%, desconocidos, con un 33%, y debidos a negligencias, con un 26%. Estos datos son similares a los citados a nivel nacional.

2. EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Sin olvidar que la prevención es un elemento primordial en la lucha contra los incendios forestales, este artículo se centra en los aspectos relacionados con el operativo puesto en marcha para la extinción una vez que estos se producen. Es una opinión comúnmente aceptada que, para conseguir la máxima eficacia en la lucha contra los incendios forestales y al mismo tiempo disminuir al mínimo los altos riesgos personales que este trabajo entraña, se necesita que el colectivo que participa en las campañas de lucha contra los incendios forestales esté formado por auténticos profesionales.

Sin embargo, antes del año 1993, era un hecho que la propia estructura de organización de las campañas de lucha contra los incendios forestales en Andalucía impedía la profesionalización del colectivo humano que participaba en ellas; no existía ningún método objetivo de selección, el personal estaba disperso en el monte, se producían rotaciones mensuales del personal que participaba y los medios materiales

no eran los adecuados. En la campaña de 1993, como consecuencia en parte, de las cinco muertes que el año anterior se produjeron en el incendio de la sierra de Grazalema (Cádiz), se introducen una serie de cambios profundos en la organización del operativo de lucha contra los incendios forestales en Andalucía: pruebas de selección objetivas, contrataciones durante toda la campaña, creación de infraestructura para concentrar a los retenes (Centro de Defensa Forestal), empleo del helicóptero, como medio prioritario de transporte de personal, y dotación del equipamiento personal necesario para todos los participantes. Este cambio suponía, entre otras muchas cosas, reducir un colectivo de aproximadamente 8.000 personas, que eran los que habían participado cada campaña hasta 1993, a otro de sólo 4.000. Como decía el entonces Consejero Delegado Juan Lozano Mudarra de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras (GETISA) —que era la empresa pública encargada por la Junta de Andalucía de la organización de las campañas contra los incendios forestales (1), en las jornadas celebradas en Granada ese año de 1993—, «para apagar los incendios no se necesita tanta gente, sino menos y más especializada».

Para conseguir la profesionalización del colectivo seleccionado, un aspecto fundamental es la formación. Un profesional se consigue uniendo dos elementos: la experiencia y la formación. La experiencia en las tareas propias de la campaña se asegura con un proceso de selección objetivo del que hablaremos más adelante y la formación se planteará como un objetivo a medio y largo plazo, poniendo en marcha numerosos cursos dentro de un programa global de formación. Además, la formación en un colectivo de tan bajo nivel de calificación, como era el de los retenes contra incendios, tiene un doble sentido: posibilita el conocimiento del trabajo, la especialización y la adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos; y ayuda a la dignificación del propio trabajador concienciándole de la importancia que tiene su actividad.

En este artículo nos centraremos en la experiencia de formación-especialización que, desde la empresa GETISA, se tuvo en las campañas 1993 y 1994 en la Comunidad Autónoma andaluza. Por ello, describiremos, en primer lugar, la organización de los planes de lucha contra los incendios forestales que existía en Andalucía antes de 1993, lo que nos permitiera comprender mejor los cambios producidos posteriormente para la modernización del operativo de extinción. En segundo lugar, nos detendremos en la descripción y análisis de los programas de formación que se pusieron en marcha durante las campañas 1993 y 1994. Por último, extraeremos algunas conclusiones y aportaremos ideas para lograr avanzar en el objetivo de profesionalización que se marcó la Junta de Andalucía en 1993, aumentando la eficacia en la lucha y minimizando los riesgos personales que esta actividad tan peligrosa entraña.

(1) Actualmente, tras el cambio de competencias desde la Consejería de Agricultura y Pesca a la de Medio Ambiente, creada en julio de 1994, la organización de la lucha contra los incendios forestales ha pasado a ser gestionada por la empresa pública EGMASA (Empresa de Gestión Medioambiental) en marzo de 1995. Después del traspaso de estas competencias la empresa GETISA asume nuevas actividades dentro del Sector Agrario y Pesquero andaluz, lo que le lleva a una nueva denominación en junio de 1996: Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía (D.a.p.).

3. LAS CAMPAÑAS DE LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA ANTERIORES AL AÑO 1993

Antes de la aprobación del Plan INFOCA de 1993, dando inicio a la profesionalización del sistema de lucha contra los incendios forestales en Andalucía, el sistema se caracterizaba, a nivel organizativo y operativo, por una responsabilidad compartida, cada una en los territorios de su competencia, entre el Instituto Andaluz de Reforma Agraria (IARA) y la Agencia de Medio Ambiente (AMA). El personal se reclutaba, con carácter general, de los pueblos objeto de las actuaciones, y se hacía un reparto equitativo de las peonadas entre las personas desempleadas. Los agentes forestales eran los responsables de las actuaciones que se ubicaban en sus demarcaciones. Todos los retenes eran móviles, recorriendo sectores del monte en vehículos todoterreno, siendo el medio de transporte de los recursos humanos siempre por tierra. El dispositivo se coordinaba mediante una Central de Coordinación. El objetivo perseguido mediante esa distribución de los retenes consistía en lograr mayor cobertura espacial del terreno, de forma que la respuesta, una vez producido el incendio, fuera lo más rápida posible, para lo que la dispersión por el bosque era un requisito imprescindible dado que los desplazamientos se hacían por tierra.

La selección del personal carecía de los fundamentos objetivos esenciales, no haciéndose pruebas médicas, físicas ni de cualquier otro tipo. Los factores críticos para el ejercicio de este oficio, como son la edad y el estado físico de los candidatos, no se contemplaban de forma objetiva. La experiencia en la extinción o más bien la antigüedad y el conocimiento del terreno, eran los elementos que se valoraban. La contratación del personal se realizaba en los Ayuntamientos y Administraciones provinciales, jugando el alcalde de cada municipio afectado y los agentes forestales de la zona un papel muy importante a la hora de decidir quién trabajaba. Esta forma de «selección» del personal, en la que además cada alcalde quería mayor número de retenes de su municipio, se consideraba una manera más, a veces la única, de que los desempleados agrarios consiguieran las peonadas necesarias para cobrar el subsidio de desempleo. El objetivo implícito de este sistema de contratación era dar el máximo número posible de jornadas al máximo número de personas, lo que iban en contra de la profesionalización. La lucha contra los incendios forestales era así un elemento más de la política social en Andalucía o del empleo rural (PER), lo que impedía que se convirtiera en un sistema basado en especialistas objetivamente seleccionados, adecuadamente formados y bien equipados, evitando el clientelismo en las contrataciones. Con esa política, los trabajos de extinción de incendios forestales podía realizarlos cualquiera, teniendo además todos los desempleados un derecho implícito a participar en las campañas independientemente de las necesidades del propio sistema y de la capacidad del trabajador. Alrededor de 8.000 personas participaban en este sistema antes del año 1993, la mayoría de los cuales no trabajaban más de un mes, con todos los problemas de falta de motivación y especialización que ello acarrea.

La dotación en equipos personales de protección dejaba mucho que desear. Objetivamente, era imposible cumplir con este requisito, debido a la inestabilidad en el em-

pleo, ya que las rotaciones duraban escasamente un mes. Sin embargo, en aquellos municipios en que el desempleo afectaba a un pequeño número de personas sí se beneficiaban de tres o cuatro meses de trabajo al no tener que dividir el número total de jornales entre muchas personas desempleadas. La formación y el adiestramiento eran materialmente imposibles de impartir y, por lo tanto, completamente desconocidos por los trabajadores de la campaña. Las estadísticas de los accidentes mortales en la extinción apuntaban ya entonces a la falta de preparación física de los combatientes, al desconocimiento del comportamiento del fuego, a la no utilización del equipo de protección personal, al desconocimiento del terreno y a la no observación de las medidas de seguridad por los usuarios de los medios aéreos (helicópteros y aviones), como principales causas.

El aumento del número de incendios forestales en todo el territorio nacional, y en particular en Andalucía, con las amputaciones cada vez mayores de la cobertura vegetal que ello supone y los riesgos laborales que a veces entrañaban pérdida de vidas humanas (cinco personas murieron en el año 1992 en el incendio ya comentado de Grazalema, Cádiz), fueron los factores que catalizaron la toma de conciencia generalizada de la sociedad andaluza sobre la necesidad de mejorar el sistema de extinción de incendios forestales en la región, propiciando los cambios que se introdujeron a partir de la campaña 1993.

4. EL PROGRAMA DE LUCHA CONTRA LOS INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA A PARTIR DE LA CAMPAÑA 1993

La nueva estructura organizativa que se pone en marcha a partir de 1993 se centra en la profesionalización de todo el colectivo que participaba en la campaña. Para ello se crea una infraestructura básica, los Centros de Defensa Forestal (CEDEFO), instalaciones que tienen como elemento fundamental en la lucha contra los incendios forestales, el helicóptero. Cada CEDEFO está ubicado estratégicamente para que, en un radio de 20 km., el helicóptero pueda transportar el personal en menos de 20 minutos al punto más alejado del círculo. Este se considera que es el tiempo máximo que puede dejarse el incendio, después de iniciado, para poder controlarlo con los medios de que se disponen. El CEDEFO posibilita además la concentración del personal, lo que permite llevar a cabo los programas de formación. La segunda cuestión a destacar, junto a la infraestructura, en el diseño de la nueva campaña, es la reestructuración de los medios humanos. Como ya se comentó, se ha pasado de un colectivo de 8.000 personas, que era el que participaba en las campañas anteriores a 1993, a otro de 4.000 aproximadamente, a través de un proceso de selección con criterios objetivos, con el fin de contratar a las personas más idóneas para el trabajo a realizar, independientemente del municipio de procedencia. Dentro del nuevo sistema, a las personas seleccionadas se les contrata durante toda la campaña, aumentando la estabilidad en el empleo y posibilitando que todos ellos tengan el equipo de trabajo y seguridad necesario. Todos estos cambios suponen las bases de la profesionalización del colectivo que participa en las campañas, garantizando que la modernización del sistema de extinción sea duradera.

4.1. La estructura organizativa

A) Unidades territoriales

Para la puesta en marcha de la nueva organización, se ha dividido Andalucía en 16 unidades territoriales, ubicándose en cada una de ellas un Centro de Defensa Forestal (CEDEFO). Cada una de las ocho provincias andaluzas disponen de dos centros, excepto Jaén —que debido a su extensión y a su vocación eminentemente forestal requiere tres— y Sevilla —que por su proximidad a Cádiz y Huelva y a la existencia de otros medios para la extinción de incendios en la capital de la Comunidad Autónoma, se le ha asignado sólo uno—. De estos CEDEFOS, diez son de nueva construcción, y los restantes se han instalado acondicionando edificios o construcciones públicas ya existentes.

B) Organización provincial y regional

En cada provincia se constituye expresamente un Centro Operativo Provincial durante la campaña de lucha y extinción de incendios forestales, centro que actúa como órgano de dirección y gestión de los recursos humanos y materiales disponibles. A nivel central se crea el Centro Operativo Regional, como órgano de coordinación en los incendios de cierta envergadura. Además del director del centro, existen técnicos que se dedican a la coordinación, asesoramiento técnico, y análisis y seguimiento estadístico de los incendios. Esos mismos puestos técnicos y funcionales configuran la estructura de los Centros Operativos Provinciales.

C) Infraestructura básica: el CEDEFO

El Centro de Defensa Forestal (CEDEFO) es la unidad básica para la concentración de todos los recursos humanos y materiales destinados a la vigilancia, detección y extinción de los incendios forestales que se declaran en la correspondiente unidad territorial. La formación y el adiestramiento se facilitan en el propio CEDEFO, que está bien comunicado por carretera, dispone de agua y electricidad y cuenta con unas instalaciones entre las que destacamos los siguientes elementos: amplia sala de estar con televisor y un aparato de vídeo; comedor para el personal; oficinas para los técnicos y jefes de brigada; centro de comunicaciones; enfermería; almacén de materiales y herramientas; vestuarios y duchas; aula de formación; residencia personal para los técnicos y pilotos; residencia para el guarda conserje; helipuerto; aparcamientos; zona de ejercicio al aire libre; hangares para vehículos; depósitos para agua y combustible.

En cuanto a los medios materiales con que cuenta cada CEDEFO son los siguientes: vehículos de extinción, medios aéreos, herramientas y material vario, red de radio-telefonía, maquinaria pesada, 2 líneas telefónicas, fax, fotocopiadora, equipo informático, cartografía, retroproyector de transparencias-diapositivas y material didáctico y

deportivo. A ellos hay que añadir la infraestructura de apoyo con que cuenta cada CEDEFOS: torretas y garitas de vigilancia para la detección de los incendios, puntos de agua, pistas de aterrizaje y aplicación de nuevas tecnologías.

D) Generalización de los medios aéreos

Desde la campaña 1993 se han generalizado los medios aéreos, disponiendo cada unidad territorial de un helicóptero para transporte y/o extinción. La experiencia ha sido valorada como muy positiva por los técnicos, que han destacado la eficacia y la rapidez en las actuaciones. El tiempo de reacción, definido como el que transcurre desde el aviso de un incendio hasta el despegue del helicóptero, ha sido analizado en los distintos CEDEFOS a partir de la base de datos recogidos en una muestra, situándolo entre los cuatro minutos como mínimo –en el centro de Cazorla (Jaén), Cabeza Aguda (Córdoba) y Villanueva de Córdoba– y los ocho minutos como máximo –en el de Ronda (Málaga)–.

Los datos aludidos indican que se ha actuado con celeridad, siendo el tiempo de llegada a los incendios variable dependiendo de la distancia a la que se encuentra el incendio, de la orografía de la zona y de las condiciones meteorológicas, sobre todo el calor en el verano. Se ha evidenciado la primacía de los medios aéreos sobre los terrestres, siempre que las condiciones climáticas permitan su uso, lo que en Andalucía no supone una restricción importante.

E) Dotación de personal

La dotación de personal de cada CEDEFOS es por término medio de dos técnicos, 15 capataces de retenes especialistas, 75 especialistas de extinción, 28 componentes de retenes móviles, un administrativo, cuatro emisoristas-operadores, un conserje y una persona de limpieza. Además, y afectos a cada CEDEFOS hay vigilantes fijos, encargados de la detección, y que varían dependiendo de la orografía de la zona.

Los técnicos son los responsables del centro y están auxiliados por los agentes forestales, que desempeñan el papel de jefes de brigada en la unidad territorial. Se adscribe al CEDEFOS todo el personal de la red de vigilancia, perteneciendo al centro los conductores y ayudantes de vehículos de extinción y transporte, y los pilotos y mecánicos de los medios aéreos.

La dotación de personal de los centros ha ido modulándose según el número y la frecuencia de los incendios que acontecen en la unidad territorial. De los recursos dependientes del centro, sólo una parte de ellos están de forma permanente en el mismo, distribuyéndose el resto en los subcentros y en los distintos puntos de encuentro. En algunas provincias se ha creado un sistema de rotación de todos los retenes por el centro, lo que evita agravios comparativos en la formación y en el disfrute de las instalaciones.

Las categorías profesionales que se adscriben al CEDEFO son las siguientes: especialistas y capataces; vigilantes móviles; vigilantes fijos; conductores de vehículos de extinción y transporte; emisoristas-operarios; y técnicos responsables de los CEDEFOs.

4.2. El proceso de selección de personal

La selección del personal es un elemento fundamental en la nueva organización de las campañas que comienzan en 1993. Como se ha señalado, se pasó de un colectivo de 8.000 personas aproximadamente, que participaron en 1992, a otro de 4.000. Esta reestructuración tan drástica de personal no podía por menos que crear numerosos conflictos y, de hecho, fue este el principal motivo de queja y de protesta que numerosos colectivos lanzaron contra la nueva organización, aunque objetivamente fuese tan clara la necesidad de cambio. La existencia de pruebas objetivas, a las que nos referimos a continuación, impedían que, desde los municipios y desde los agentes forestales comarcales, se pudiera influir arbitrariamente sobre los componentes de la campaña, lo que en cierta forma significaba la pérdida de un cierto poder local. Además, la existencia de pruebas y la nueva organización hacía que la contratación no fuese en función de los municipios, rompiendo la antigua relación entre mayor poder local y mayor número de efectivos participantes en la campaña, e imposibilitando que los Planes de Lucha contra los Incendios Forestales fueran un instrumento más en manos del poder local para completar los jornales necesarios para el cobro del subsidio agrario.

Para llevar a cabo el paso de un sistema a otro se consensuó con las centrales sindicales mayoritarias (CC.OO. y FTT-UGT) todo el proceso, tanto la reestructuración, como la selección, así como la definición de categorías profesionales y la política salarial. Se firmó un acuerdo con estas centrales sindicales donde se recogían todos los detalles tanto de la reestructuración como de la selección, creándose una comisión de seguimiento entre la empresa GETISA —entonces responsables de la gestión del plan INFOCA— y los sindicatos a nivel regional y provincial para el control del acuerdo.

De forma resumida, la reestructuración consistió en, a partir de las personas que habían trabajado en la campaña 1992, poner en marcha un proceso de selección que permitiera elegir a los más válidos, lo que suponía dejar fuera de la campaña al 50% de sus efectivos tradicionales (unas 4.000 personas). Esto era un problema para las personas que ya no participarían en la campaña, aunque se tratará de un mes de trabajo, pero se convertía en una ventaja para las personas seleccionadas porque tendrían mayor estabilidad en el empleo (se creaba la figura del fijo discontinuo para el que hubiera trabajado en las dos últimas campañas), y se ganaría en especialización y dignificación del trabajo, además de incrementarse la remuneración significativamente.

Para evitar que el problema social fuera muy grave, se permitió, durante la campaña 1993, la rotación de los componentes de los retenes móviles que tenían labores preventivas. Esto hizo que el número de personas que se quedaban fuera de la campaña

disminuyera, y para los que se quedaron fuera la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía puso en marcha un programa paralelo de actuaciones forestales que permitiera el mismo número de jornales que se habían dado en la campaña anterior para cada persona. A pesar de este programa paralelo y del esfuerzo realizado por la administración y la propia empresa GETISA, hubo provincias como Granada y Jaén, dónde la reducción fue importante y no se pudieron evitar numerosas protestas que no pudieron controlar ni las propias centrales sindicales. No obstante, resulta paradójico que, precisamente cuando se pone en marcha un sistema objetivo y racional para la selección de personal (no podemos olvidar que ni siquiera existía reconocimiento médico ni pruebas físicas en campañas anteriores para un trabajo tan peligroso) es cuando aparecen todo tipo de críticas, aunque casi ninguna ha sido dirigida a los criterios de selección tenidos en cuenta ni han cuestionado las pruebas objetivas realizadas. Para explicar el rechazo inicial del sistema quizás sea necesario hacer un estudio sociológico más profundo que delimitara los conflictos de intereses que se produjeron con el cambio.

Del proceso de selección seguido, los aspectos más relevantes fueron los siguientes. Se valoró la experiencia y el currículum vitae de todos los participantes en la campaña de 1992, realizándoles a todos ellos un test psicotécnico por un equipo de profesionales. A continuación, se realizó un reconocimiento médico específico para cada categoría profesional, reconocimiento que era excluyente en el caso de existir algún problema de salud que supusiera un riesgo para la persona. Además, a los componentes de los retenes especialistas y móviles se les hizo una prueba física, empleada y contrastada por el ICONA durante varios años para la selección de sus especialistas, cuyos resultados eran excluyente en el caso de que no se consiguiera el mínimo exigido. Con algo más de detalle se exponen a continuación algunos de los criterios utilizados en la selección.

a) Edad

Los límites recomendados han sido entre los 18 y los 60 años. En Andalucía, para el ingreso en el cuerpo de especialistas de extinción, la edad límite ha sido 45 años. En algunos casos, cuando la edad rondaba los 50 años, los candidatos han sido reorientados a puestos de vigilancia fija.

b) Examen médico

Son excluyentes las lesiones de corazón, pulmón o intestinales, los trastornos psicológicos, las incapacidades del aparato locomotor, las enfermedades infecciosas y la obesidad. En las mujeres también ha sido excluyente el embarazo. La ceguera y la sordera son igualmente causas de exclusión. No obstante, el examen médico se ha adaptado a cada una de las categorías profesionales.

c) *Test psicotécnico*

Todos los candidatos a un puesto de trabajo en el plan INFOCA de 1993, se sometieron a un test psicotécnico que intentaba detectar psicopatologías graves que impedirían la buena realización del trabajo. Los resultados del mismo permitieron efectuar los ajustes necesarios.

d) *Pruebas de aptitud física*

A todos los especialistas o componentes de retenes móviles se les ha sometido a una prueba física, la misma que la utilizada por el ICONA, tratando de medir la capacidad aeróbica del candidato y posibilitar la asignación de los puestos a las personas más capacitadas físicamente.

e) *Experiencia previa en la extinción*

La experiencia previa en la extinción ha sido condición preferente en todos los casos. A los capataces y especialistas se les ha exigido tener como mínimo dos campañas de experiencia, valorándose el título de capataz así como la formación específica y complementaria.

5. LA FORMACIÓN COMO FACTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

La formación es un elemento siempre esencial para conseguir la profesionalización de cualquier colectivo. En nuestro caso, debido a las características de las personas a las que nos estamos refiriendo, todavía es más importante, si cabe, el papel que debe jugar la formación. La mayoría proceden del medio rural con un nivel de formación muy bajo e incluso con un grado de analfabetismo muy por encima de la media, pero con amplios conocimientos del terreno en el que habitualmente se mueven. Además, la propia organización y características del trabajo que realizaban dentro de las campañas de lucha contra los incendios forestales antes del año 1993, impedían la especialización de tareas e incluso la dignificación del trabajo. Con este punto de partida, el papel que la formación debería jugar dentro de la modernización de la lucha contra los incendios forestales era mucho más global, llevando implícita la propia dignificación del trabajo, la pertenencia a un grupo determinado y la conciencia de la importancia social que su trabajo tiene.

A partir del año 1993, la empresa pública GETISA pone en marcha un programa global de formación con los siguientes objetivos:

- 1) Conseguir la profesionalización de todos los trabajadores que participaban en las campañas de lucha contra los incendios forestales, en aras a conseguir una

mayor eficacia en el trabajo, un mínimo riesgo profesional en la realización de sus funciones y, en definitiva, una mejora en la calidad de vida de todas estas personas.

- 2) Impartir una formación básica al principio y especializada después, que proporcionase a cada categoría profesional los conocimientos necesarios para que puedan realizar su trabajo de forma más eficaz y adaptarse a los cambios organizativos y tecnológicos que tuvieran lugar en cada momento.
- 3) Conseguir que todos los integrantes del colectivo conociesen la estructura en la que están inmersos y se concienciasen de la importancia social de su trabajo, lo que redundaría en una mayor ilusión por las tareas a realizar.
- 4) Familiarizar al colectivo con la formación, de modo que todos la considerasen como un elemento fundamental de su trabajo. Haciendo así más fácil la formación continua para conseguir auténticos profesionales.
- 5) Posibilitar un mejor conocimiento de los trabajadores, al compartir con ellos experiencias formativas y de convivencia y, al mismo tiempo aumentar el contacto e intercambio de experiencias entre los propios trabajadores.
- 6) Ayudar a un determinado número de trabajadores, sin conocimientos específicos sobre los incendios forestales, para que encontrasen una salida profesional válida y digna en el futuro.

El programa de formación puesto en marcha puede dividirse en dos grandes apartados, según que la formación se realice fuera o dentro de las campañas de lucha contra los incendios forestales. En el primer caso, la formación debe ser una formación de choque para que, antes de la campaña, el colectivo al que nos referimos tenga la formación mínima necesaria, yendo destinada a aquellas categorías profesionales que por las características de su trabajo no puedan recibir formación dentro de la campaña (vigilantes fijos y móviles). En el segundo caso, se trata de la formación continua propiamente dicha, destinada, fundamentalmente, a todas las categorías profesionales que pasan por el CEDEFO durante la campaña. A continuación vamos a referirnos a estos apartados y a las acciones formativas concretas dentro de cada uno.

5.1. La formación fuera del período de máximo riesgo de iniciación de incendios

Se han utilizado mecanismos de financiación y de apoyo a nivel nacional (FORCEM) y autonómico (Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía) para permitir llevar a cabo acciones formativas tendentes a profesionalizar, reciclar y/o perfeccionar a los trabajadores. Los cursos más importantes realizados por la Empresa de Gestión de Tierras (GETISA) en las ocho provincias andaluzas durante los años 1993 y 1994, dentro de este apartado, han sido dirigidos a Capataces y Grupos Helitransportados y a Vigilantes fijos, siendo financiados por las Consejerías de Trabajo, y Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.

A) Cursos de Formación para Capataces y Grupos Helitransportados

Desde mediados de abril al 4 de junio de 1993, se celebraron 15 cursos con una carga lectiva de 30 horas cada uno en las ocho provincias andaluzas. Estos cursos iban dirigidos a los responsables de los retenes especialistas (capataces), y con ellos se trataba, entre otras cosas, de introducir a los capataces en la nueva organización de la lucha contra los incendios forestales que se iba a poner en marcha precisamente en esa campaña. Los criterios seguidos para programar uno o más cursos en cada provincia fueron el número de comarcas incluidas en el Plan de Actuaciones Prioritarias de Lucha Contra los Incendios Forestales (PAPIF) y el número de capataces en la misma. Se beneficiaron de los cursos unos 600 alumnos, e impartieron clases 38 técnicos y especialistas.

El programa del curso constaba de cinco módulos, que eran distribuidos de lunes a viernes con el siguiente orden:

Mód. I: El medio físico en el incendio forestal.

Mód. II: Equipos y medios de extinción.

Mód. III: Comunicaciones por radio y disciplina de órdenes.

Mód. IV: Organización para el ataque al fuego: la nueva estructura de Defensa Forestal. Prácticas de helicóptero.

Mód. V: Seguridad personal y primeros auxilios.

Al finalizar cada curso se desarrolló un test de conocimientos y de evaluación de todos los aspectos de las materias impartidas y se llevó a cabo una encuesta anónima de valoración del mismo. Los resultados conseguidos en la evaluación de la docencia indican que más del 99% de los participantes superaron las pruebas planteadas. La encuesta de valoración del curso puso de manifiesto que, entre los aspectos subrayados como más importantes de la formación recibida, destacan la seguridad personal en los trabajos de extinción, como una de las materias más apreciadas, lo que ha sido señalado por el 53% de los 552 encuestados. Bajo la denominación genérica de «todos los módulos», es decir, el conjunto del curso, un 38% de los encuestados respondieron positivamente. Las técnicas de lucha y extinción de incendios, los primeros auxilios, las comunicaciones por radio y la Nueva Estructura de Defensa Forestal lo comparten un 31%, 18%, 9% y 11% de opiniones positivas emitidas, respectivamente. La buena organización del curso, los medios humanos y materiales desplegados para garantizar el desarrollo adecuado, han sido, también, bastante apreciados y resaltados por los encuestados.

Si tuviésemos que destacar, por encima de los demás, algún aspecto del curso, mencionaríamos la alta motivación y predisposición positiva de todos los participantes, hecho que es más destacable si tenemos en cuenta que, para muchos de los que recibieron el curso, era ésta la primera experiencia formativa que tenían.

B) Cursos de formación para vigilantes fijos

La categoría de los vigilantes fijos realiza sus cometidos en puntos aislados de los montes andaluces. Los vigilantes son los responsables de la detección de los incendios forestales, que es una tarea de vital importancia para conseguir, una vez que el incendio se ha producido, su rápida extinción. Está demostrado estadísticamente que cualquier incendio que sea detectado y atacado en los primeros minutos de producirse se podrá extinguir, con los medios adecuados, sin que haya afectado más que a una superficie mínima. Las torres, torretas, garitas y casas forestales son sus lugares de trabajo. El cumplimiento de horarios rotativos para cada vigilante y la dispersión de sus lugares de trabajo impide cualquier intento de reunión, y la planificación de la formación debe tener lugar en el período de mínimo riesgo, cuando están los vigilantes parados. Se han desarrollado 21 cursos en todas las provincias de Andalucía, cada uno con 40 alumnos y de 30 horas lectivas de duración. Han participado en este curso unas 900 personas. El contenido del programa impartido es el siguiente:

Mód. I: Misión del vigilante dentro de la estructura de los Planes de Lucha contra los Incendios Forestales y estudio del medio físico de la provincia.

Mód. II: Cartografía: usos y aplicaciones.

Mód. III: Prevención y detección de incendios forestales.

Mód. IV: Sistemas de comunicaciones por radio.

Mód. V: Estructuración de mensajes y disciplina de órdenes.

En cada uno de los módulos se realizaron prácticas, entre las que destacamos las siguientes: clasificación de combustibles; cartografía y lectura de mapas (noción de cuadrícula, localización de puntos en mapa); manejo de brújulas, prismáticos y alidada; clasificación de humos según su origen, color y volumen; manejo de equipos de radio y detección, y arreglo de las averías más comunes. Los módulos contemplados se orientan principalmente hacia aspectos prácticos en su mayoría, salvo aquellos que por su naturaleza descriptiva han sido impartidos de forma teórica, pero siempre contando con un soporte audiovisual.

Al finalizar los cursos se realizó un test de conocimientos sencillo sobre todos los aspectos estudiados. Los resultados de esta prueba dan una media, a nivel andaluz de ocho puntos sobre un máximo de diez. Previo al comienzo de los cursos, hubo versiones contradictorias respecto a los parámetros definitorios de esta categoría profesional. Algunos especulaban sobre las edades y niveles de estudio de los vigilantes, recopilándose estos datos sistemáticamente en todos los cursos.

El nivel académico registrado se caracteriza como sigue. Sobre un total de 874 vigilantes, 237 no sabían leer ni escribir, lo que representa un 27% del colectivo, porcentaje muy alto (muy por encima de la media andaluza) y que hay que tener muy en cuenta en el diseño de cualquier programa formativo para evitar marginar a esta parte importante del colectivo. El 70% de los alumnos declaraba haber realizado estudios primarios o

medios, y el 3% que había hecho alguna carrera universitaria. Las edades registradas también desmentían rotundamente las afirmaciones que sobre este personal se habían vertido. Se estudiaron datos de 874 vigilantes, entre los que un 69% eran menores de 41 años y el 13% tenía entre 42 y 49 años. Sólo un 18% era mayor de 50 años.

Se ha llevado a cabo una encuesta anónima de 20 preguntas referidas a aspectos formativos, a la evolución general del curso, a la idoneidad del programa, al grado de comprensión de los temas, a las condiciones de trabajo, a la organización del curso, etc. En esta encuesta se puso de manifiesto que no se había atendido a este colectivo en formación, tal y como lo confirma el 65% de los 874 alumnos que respondieron a la pregunta. En la provincia de Huelva lo dijo claramente un vigilante con más de 20 años de antigüedad: «Ya era tiempo de que se diera este curso». El grado de aprovechamiento del curso ha sido muy satisfactorio: el 90% de los encuestados dijo estar capacitado después del curso para comunicar un humo dando las referencias de cuadrícula, el 98% dijo que había aprendido a dar el rumbo por alidada. Además, el 96% contestó afirmativamente cuando se le preguntaba si conocía la estructura del plan INFOCA.

Las características de los lugares de trabajo en muchos casos dejaban mucho que desear; en este sentido un 62% de los encuestados sostenía que su torre no reunía las mínimas condiciones de seguridad. La valoración del personal de dirección y de la organización general del curso fue positivamente subrayada por el 99% de los encuestados.

También se realizó una encuesta a los 63 profesores que impartieron el curso, de la que se desprende que el programa había sido el adecuado, aunque planteaban algunas mejoras, destacando la alta motivación del alumnado y considerando como fundamental la formación en el proceso de profesionalización del colectivo.

5.2. La formación continua durante el desarrollo de la campaña

Como se ha señalado, el año 1993 marca el punto de inflexión en la organización, el desarrollo y los medios humanos implicados en el plan INFOCA respecto a las anteriores campañas. Por primera vez en la historia de la extinción de incendios forestales en Andalucía, se sientan las bases del cuerpo de «especialistas de extinción», a los que va dirigido en una primera fase el programa de formación continua.

La apuesta firme por parte de la Consejería de Agricultura y Pesca y de su empresa encargada, GETISA en aquel entonces, para la consecución de la profesionalización de las cuadrillas era una realidad tangible. El convenio colectivo recogía ya, en el apartado de formación, la impartición de tres horas diarias en ausencia de incendios. La encuesta sistemática desarrollada entre los especialistas de los 16 Centros de Defensa Forestal al concluir la campaña de 1993, cuyos resultados ofreceremos más adelante, avala la anterior afirmación. El programa de formación puesto en marcha introduce, además de las materias que se mencionaron en el curso de Capataces y Grupos Helitransportados, dos temas novedosos. El primero es la preparación física, al ser una de las causas de los accidentes mortales en la extinción precisamente la falta de prepara-

ción física de los combatientes (se contrató a un preparador físico por provincia). El segundo trató los aspectos psicológicos relacionados con la extinción.

De la encuesta dirigida a todos los especialistas (más de 1.200 personas) resaltaremos solamente los aspectos más significativos:

- a) La formación recibida respecto a las campañas anteriores fue resaltada por un 90% como la mejor. El 57% y el 52% deseaban volver a estudiar los módulos de la seguridad personal en la extinción y los primeros auxilios, respectivamente, por considerarlos los más importantes. Los accidentes habidos en años anteriores crearon una conciencia elevada respecto a la seguridad.
- b) El 77% afirmaba que sus condiciones de trabajo habían sido buenas en el año 1993 y mejores que en otras campañas.
- c) En cuanto a la valoración, respecto a campañas anteriores, de los siguientes aspectos, contestaron «mejor» los porcentajes que se recogen a continuación: organización del trabajo (79%), equipo de seguridad personal (77%), formación recibida (90%), rapidez en la extinción de incendios (84%) y estabilidad en el empleo (82%).
- d) Los aspectos positivos resaltados por los encuestados fueron los siguientes: la profesionalización, la nueva organización de la campaña y la dotación de medios materiales. Como aspectos negativos se señalaron: la carencia en los subcentros de las mínimas condiciones para la concentración de personal, la necesidad de ampliar la campaña con tareas selvícolas y las escasas horas de formación.

Es difícil hacer una valoración global del programa de formación continua durante la campaña de lucha contra los incendios forestales de 1993, ya que la organización diseñada al principio que ya hemos comentado basada en la concentración de los retenes en el CEDEF, sufrió en su aplicación numerosos cambios, haciéndose de forma improvisada en diversos subcentros, que carecían de las mínimas condiciones para impartir la formación. Además, la dispersión imposibilitaba que los técnicos del CEDEF y los preparadores físicos pudieran llegar a todo el personal.

Durante la campaña de 1994 se puso en marcha un nuevo programa de formación continua para los especialistas de extinción, pero que se extendió a otros colectivos que participaban en la campaña. El objetivo del programa era más ambicioso que el primero (1993) y pretendía llegar a todo el personal adscrito al CEDEF como centro de trabajo. Se planteó desde el principio, y con objeto de que llegase a todo el colectivo, hacer varios grupos para cada CEDEF a fin de permitir la rotación de todos los trabajadores para recibir la formación en cada módulo. El programa de los especialistas de extinción ha constado de una serie de temas, que van desde la explicación del medio físico de la provincia a los aspectos relacionados con la seguridad personal, pasando por la interpretación de la cartografía, el uso de herramientas y equipos de comunicaciones, prácticas con medios aéreos, preparación física, etc.

Los resultados de la formación realizada en los 16 Centros de Defensa Forestal indican que, en total, se han impartido unas 6.000 horas de clases teóricas y prácticas y

se ha instaurado en los centros la tradición de la formación y adiestramiento a todos los niveles, habiéndose producido un gran cambio en la concienciación de los trabajadores en cuanto a la importancia de la formación. La capacidad de respuesta de los trabajadores frente a los incendios ha experimentado mejoras reconocidas en todos los informes de final de campaña realizados por los técnicos de los CEDEFOS. Estos resultados demuestran que la formación se ha convertido en un elemento fundamental de la profesionalización, reconocida además por todos los trabajadores.

Aunque este artículo se centra, como comentamos al principio, en los cambios ocurridos en las campañas de lucha contra los incendios forestales de 1993 y 1994, hemos creído conveniente recoger algunos aspectos del seguimiento de las campañas de 1995 y parte de 1996, que confirman, como veremos, los resultados positivos ya apuntados en las de 1993 y 1994.

De la encuesta realizada al personal que intervino en la campaña de 1995, extraemos la pregunta 22 en la que se le pedían la relación de los aspectos positivos y negativos de la campaña. Los elementos destacados son los siguientes:

POSITIVOS:

- Ha habido pocos incendios.
- Rapidez y eficacia en la extinción de los focos surgidos.
- Uso frecuente y mejora en los medios aéreos.
- Mejor organización.
- Estabilidad en el empleo.
- Mejora de las instalaciones.
- Más formación.
- Mejor equipo personal de protección.
- Contrato de fijos discontinuos.
- Subida salarial positiva aunque insuficiente.
- Retenes mejor preparados (profesionalización).

NEGATIVOS

- Descoordinación.
- Herramientas de mala calidad.
- Faltan clases teóricas así como de mantenimiento físico.
- Aumentar las horas de formación y preparación física

Para ahondar en el conocimiento de la categoría de especialistas se han estudiado durante la campaña de 1995 parámetros tales como la edad, peso, talla y un conjunto de pruebas físicas sobre una muestra de 1.300 personas, bastante representativa de toda la población sobre la que se harán las inferencias. Las conclusiones para cada uno de estos parámetros son:

Valoración de la variable edad

En términos generales consideramos que la población de especialistas es joven. El promedio de edad de 33 años es fruto de los procesos de selección y rejuvenecimiento emprendidos desde el año 1993. La inmensa mayoría, un 87% de los especialistas tiene menos de 35 años.

Valoración de la variable peso de los especialistas

Uno de los problemas que han detectado estos análisis es el sobrepeso que se registra en la población. Este alcanza un promedio de 8 kg. por persona. La influencia que puede tener este sobrepeso es extremadamente grave para los usuarios de los medios aéreos. Y por lo tanto, debe corregirse lo antes posible.

Simplificación de las numerosísimas pruebas físicas que determinan el estado físico de un trabajador

Se han llevado a cabo análisis de regresión múltiple en el que se incluyen ocho pruebas. Estas son las que se realizan al inicio y al concluir la campaña. Se ha simplificado el modelo, y sólo con tres de ellas se puede conocer el estado físico del candidato. Esto supone un ahorro de tiempo y dinero. Desde el cierre de la campaña hasta su reapertura el año siguiente, se registran carencias en el estado físico de los trabajadores debido a la falta de actividad.

El papel decisivo de los especialistas en extinción (2) y los avances en el proceso de profesionalización se ponen de manifiesto en la publicación de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía: «La Defensa contra los Incendios Forestales en Andalucía durante 1995». En ella se destaca la rápida extinción de los incendios y la aplicación escrupulosa de las medidas de seguridad personal en cada momento de las tareas de extinción, por lo que no hubo que lamentar ninguna desgracia personal durante la campaña.

(2) Prueba de ello es que a partir del año 1994, se crearon cuatro retenes de superespecialistas de 12 combatientes cada uno, ubicados en Granada. Estos retenes se llaman (BRICA) Brigadas Rápidas de Lucha contra los Incendios Forestales en la Comunidad Andaluza. En la encuesta que se realizó el mismo año 1995, los componentes de las BRICA, subrayan y recuerdan «que la actuación de los retenes especialistas debe proseguirse aún cuando llega la BRICA».

Respecto a la comparación de la organización de la lucha contra los incendios forestales con otras comunidades autónomas, la información que poseemos, nos permite afirmar que existen diferencias muy significativas en cuanto al grado de profesionalización del colectivo que participa en las campañas. No habiéndose producido en ninguna otra comunidad una experiencia con la amplitud de la llevada a cabo en Andalucía.

6. CONCLUSIONES

A lo largo de este artículo se han ido haciendo reflexiones y extrayendo conclusiones que no pretendemos recoger de nuevo de forma exhaustiva, sino sólo referirnos a algunas de ellas.

- 1) La existencia de una conciencia y voluntad por parte de la Administración andaluza y de la empresa encargada (GETISA), así como de las centrales sindicales y de los propios trabajadores, de la necesidad de la formación como instrumento de la profesionalización de todo el personal que se involucra en la realización del plan INFOCA. Esta conciencia y voluntad provoca un cambio radical en la campaña de 1993, cambio que sienta las bases de la modernización del sistema.
- 2) El nivel formativo de los trabajadores del INFOCA es muy bajo, siendo el grado de analfabetismo mucho mayor que la media andaluza, sobre todo para la categoría de vigilantes encargados de la detección de los incendios.
- 3) Los propios trabajadores son los que reclaman más formación, y un 90% de los encuestados en la campaña de 1993 lo confirmaba.
- 4) La selección mediante las pruebas físicas, el examen médico, el test psicotécnico y la experiencia permitió, sin lugar a dudas, sentar las bases verdaderas de una profesionalización de los trabajadores.
- 5) El coste social de la recalificación de los puestos de trabajo es asumido por la empresa pública GETISA y por los agentes sociales afectados (sindicatos). Se pasa de 8.000 trabajadores en las campañas anteriores a 1993, a 4.000 en las posteriores, creándose bastantes tensiones en el período inicial de la reestructuración.
- 6) Se ha iniciado el establecimiento de una base de datos de todas las categorías implicadas en el INFOCA, y en particular de la de los especialistas. La explotación de los datos indica que el 68% de los especialistas tienen entre 18 y 35 años. Casi el 70% de los componentes de esta categoría pueden ser candidatos a Brigadas Especiales (los mejores dotados físicamente). Este logro es fruto de la formación física permanente durante las campañas.
- 7) Aunque todavía es pronto para valorar la incidencia que el proceso de formación iniciado ha tenido en la mejora de la eficacia del trabajo y en la disminución de los riesgos personales, se han apuntado algunos datos en cuanto a tiempos de respuesta en acudir a un incendio, en los que se observan diferencias sig-

nificativas a favor de aquellos CEDEFOS en los que la formación ha sido más intensa.

- 8) Se ha dignificado y especializado al trabajador de extinción. Antes del año 1993, un 90% de los operarios realizaba labores para las que no fue contratado; en cambio, en 1993, el 80% declaraba que sólo realizaba labores de extinción.

El proceso de profesionalización que ha comenzado estamos convencidos de que dará sus plenos frutos si la Administración, la empresa pública que gestiona los medios (ahora, la empresa EGMASA, dependiente de la Consejería de Medio Ambiente) y los agentes sociales, continúan con el esfuerzo que, hasta ahora, se ha realizado. La respuesta de los trabajadores destinatarios de esta profesionalización ha sido inmejorable, por lo que el compromiso adquirido explícita y implícitamente con ellos es aún mayor. Si este proceso se continúa, la Comunidad Autónoma Andaluza habrá dado un paso importantísimo a la hora de enfrentarse a la lacra que suponen los incendios forestales cada año en Andalucía. Para continuar con el proceso emprendido de modernización del operativo de lucha contra los incendios forestales, es necesario que las distintas Administraciones y la propia empresa pública encargada de las campañas, cofinancien los programas de formación.

El esfuerzo realizado, sobretodo durante las campañas de 1993 y 1994, dejaría de tener, en gran parte, sentido si no se continúa de forma permanente la línea emprendida. No sería la primera vez que se empieza un camino y no se tiene la constancia ni la suficiente sensibilidad para continuarlo. La profesionalización, y la formación como elemento fundamental, debe seguir siendo en cada campaña de lucha contra los incendios forestales un objetivo esencial. Son muchos los esfuerzos que algunas personas han realizado para conseguir una auténtica especialización del colectivo que participa en las campañas, y muchas son también las expectativas creadas en el propio colectivo. Esperamos que la formación no sea, una vez más, la olvidada secularmente en Andalucía. La Administración, la empresa pública competente, y los agentes sociales, son los responsables de que esto no ocurra.

BIBLIOGRAFÍA

- AIT RADI, A. y GUZMÁN GUERRERO, M. (1993): *Memoria de los cursos de Capataces y Grupos Helitransportados*. Córdoba. Mimeografiado. (73 págs.).
- AIT RADI, A. y GUZMÁN GUERRERO, M. (1994): *Memoria de los Cursos de Vigilantes*. Sevilla. Mimeografiado. (99 págs.).
- ARAUJO, A.; BARCELÓ, N. y SIERRA, R. (1992): *Erosión y desertización en España. La situación en el mundo*. Un informe del Worldwatch. Instituto sobre el desarrollo y el medio ambiente.
- CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA (JUNTA DE ANDALUCÍA): *Conclusiones de las Jornadas sobre incendios forestales en Ronda (1992), Granada (1993) y Córdoba (1994)*.
- CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE (JUNTA DE ANDALUCÍA): *La Defensa contra los Incendios Forestales en Andalucía durante 1995*. Sevilla 1996.

- CRENES GARRIDO, S. y MÉNDEZ MAJUELO, M. N. (1994): *Análisis Periodístico de los incendios forestales en Andalucía*. Ed. Federación de Espacios Naturales Protegidos de Andalucía. Sevilla.
- DI CASTRO, F. (1992): Préserver la richesse du vivant. *Sciences et Avenir*, n° 544.
- DOCTOR CABRERA, A. (1991): «Los incendios forestales en la provincia de Córdoba». Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. *Serie: Estudios de geografía*, n.º 2.
- GETISA (DIVISIÓN TÉCNICA) (1993-94). *Programa de Formación para las campañas de lucha contra los incendios forestales*. (Elaboración: Ait Radi, A. y Guzmán Guerrero, M.). Documento interno. Sevilla.
- GETISA (DIVISIÓN TÉCNICA) (1994): *Análisis e interpretación de la encuesta de valoración de la campaña INFOCA 93 realizada al colectivo de especialistas*. Elaboración: Guzmán Guerrero, M. y Ait Radi A. Documento Interno. Sevilla.
- HERMITTE, M. A. (1992): «L'indispensable diversité biologique». Le Nouvel Observateur. *Collection Dossiers*, n.º 11. Demain la Terre.
- ICONA (1994): *Estadísticas de los incendios forestales*.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE): *Informe y resultados del INFOCA 1994*.
- RYAN, J. C. (1992): *La conservación de la diversidad biológica. La situación en el mundo*. Un informe de la Worldwatch. Instituto sobre el desarrollo y el medio ambiente.
- SALAS TRUJILLO, F. (1993): *Manual de Formación para la Lucha contra los incendios forestales*. Junta de Andalucía. Ed. GETISA. Sevilla.
- VÉLEZ MUÑOZ, R. (1993): *El problema de los incendios forestales. Los incendios forestales en España*. Comunicación en el Curso Superior sobre Defensa Contra los Incendios Forestales.
- ZÁRRAGA MORENO, J. L. (1988): *Los incendios forestales y las actitudes de la población de las comarcas afectadas*. I.A.R.A. Servicios de Estudios e Informes. Consejería de Agricultura y Pesca. Junta de Andalucía.

PALABRAS CLAVE: Modernización, profesionalización y formación en la lucha contra los incendios forestales.

RESUMEN

La profesionalización de la lucha contra los incendios forestales: la experiencia andaluza

En este artículo se recoge la experiencia que en Andalucía se ha llevado a cabo para modernizar el operativo de lucha contra los incendios forestales. A partir de 1993 se ha pasado de un sistema donde los medios humanos se desplazan exclusivamente por tierra y las contrataciones de personal eran un componente más de la política del subsidio agrario; a implantar los medios aéreos como modo de llegar a los incendios, lo que ha permitido la concentración del personal. La selección de los medios humanos se ha hecho objetivamente, evitando el clientelismo anterior y las continuas rotaciones. Esto ha supuesto el paso de 8.000 personas que participaban en campañas anteriores a sólo 4.000 que lo hacen desde 1993.

En este proceso de modernización se destaca la importancia que la formación tiene como elemento de profesionalización y, al mismo tiempo, como dignificación del propio trabajo, creando una mayor conciencia entre los trabajadores del valor social que tiene la conservación del medio natural. Los programas de formación puestos en marcha han permitido, sobretudo durante las campañas de 1993 y 1994, que todo el colectivo implicado (4.000 personas) hayan recibido una formación continua. Destacando la excepcional acogida del proceso de formación por los trabajadores, lo que se ha comprobado en todas las encuestas de evaluación realizadas.

Lo ocurrido en Andalucía con la profesionalización de la lucha contra los incendios forestales es un buen ejemplo de la importancia que tiene la formación como elemento de modernización, sobretudo en colectivos con niveles de instrucción muy bajos. Esperamos que la formación no sea, una vez más, la olvidada

secularmente en Andalucía; y la Administración, la Empresa Pública competente y los agentes sociales continúan con el proceso emprendido.

RÉSUMÉ

La profesionalisation de la lutte contre les incendies de forêts: l'expérience en Andalousie

Ce papier recueille l'expérience entreprise en Andalousie afin de moderniser l'organisation de base de lutte contre les incendies de forêts. A partir de 1993, on est passé d'un système dont lequel les brigades se déplaçaient par route et les recrutements représentaient une composante d'assistance agricole, à l'usage d'aéronefs et d'hélicoptère pour se rendre aux incendies, ce qui a permis de regrouper le personnel dans des centres. La sélection du personnel en vue du permis de regrouper le personnel dans des centres. La sélection du personnel en vue du recrutement s'est réalisé sur des bases objectives, sans contraintes et on a évité les rotations mensuelles du personnel. Cette façon de faire a supposé une réduction de 50% des effectifs, de 8.000 personnes on est descendu à 4.000, et ce à partir de 1993.

Dans ce processus de modernisation ont mis été mis en relief l'importance de la formation comme élément de professionnalisation et, en même temps, comme facteur de dignification du métier, ce qui permet de rehausser la conscience des travailleurs qua it à la valeur social que renferme la conservation du milieu ambiant. Les programmes mis en marche ont permis, surtout durant les années 1993 et 94, aux collectifs impliqués (4.000 personnes) dans la lutte contre les incendies à prendre part aux cours de formation. Les enquêtes réalisées sur le terrain ont confirmé le souci des travailleurs pour leur formation.

L'expérience réalisée en Andalousie est édifiante a plus d'un titre en ce qui concerne la professionnalisation de la lutte contre les incendies et représente un bon exemple à suivre, elle met en relief le rôle déterminant que joue la formation comme moteur de la modernisation, surtout, quand elle est dirigée à des effectifs dont les niveaux scolaires y culturels sont généralement bas. Nous espérons et souhaitons que ce chemin déjà ouvert, continue, et que la formation ne soit pas comme toujours le parent pauvre en Andalousie, l'administration, l'Entreprise Publique concernée et les agents sociaux ont une grande responsabilité par rapport à la labeur entreprise.

MOTS CLÉS: Modernisation, professionnalisation et formation de la lutte contre les incendies de forêts.

SUMMARY

The professionalization of forest fire-fighting –the experience of Andalusia

This article describes Andalusia's experience with regard to the modernisation of its forest fire-fighting methods. The system in use until 1993, whereby fire-fighters travelled exclusively by land to the fire area, and where the taking-on of workers was done merely as a component of agrarian subsidy policy, has been replaced by the introduction of light plane and helicopter transport as a means of reaching the fire area, allowing for a much greater concentration of personnel. Workforce selection has been carried out objectively, avoiding the patronage system previously encountered as well as the continual monthly rotation of staff. This has meant that the figure of 8.000 people who participated in firefighting in seasons prior to 1993 has been reduced to just 4.000 since that date.

In this process of modernisation, attention is drawn to training as an important element in professionalization, and, at the same time, as a means of conferring dignity to the work itself, creating amongst the workers a greater awareness of the social value of environmental protection. The training programme has allowed for the whole collective involved (4.000 people) to receive continuous training, especially during 1993 and 1994, and this process has been greatly welcomed and appreciated by the workers themselves, as is evident from all the evaluation surveys carried out.

The Andalusian experience in forest fire-fighting professionalization is an excellent example of the importance of training as an element of modernization, particularly for those workers with a low basic level of education. We hope that this training will not, as so often happens in Andalusia, go on to be relegated to a «poor relation» category, and we hope that those who have been responsible for the programme –the Administration, the Public Enterprise concerned, and the social agents– will ensure its continuation.

KEYWORDS: Modernization, professionalization and training in forest fire-fighting.