



Proposta do Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra para o cumprimento efectivo do Requirimento Definitivo da ITSS

Decembro de 2022

Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra





Proposta do Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra para o cumprimento
efectivo do Requirimento Definitivo da ITSS

ÍNDICE

Proposta do Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra para o cumprimento efectivo do Requirimento Definitivo da ITSS	2
Breve percorrido histórico	4
Situación actual	5
Obxectivo	6
Requirimento Definitivo ITSS	8
Incumprimento dos factores enunciados	8
Autonomía	13
Calendario Anual	15
Cinco Grupos	17
Carga de Traballo	19
Riscos e Capacidade de Resposta	19
Comparativa de Servizos e Ratios	20
Avaliacións de Riscos do SEIS	26
Dotación Mínima	30
Recurso Preventivo	38
Cinco Departamentos	42
Participación/Supervisión	44
Formación Preventiva	44
Mesas de compra	48
Mesas de Formación	48
Modificación dos termos da estrutura xerárquica	48
Nova clasificación	50
Plan de Reestruturación e Dimensionamento	51
Reestruturación	51
Dimensionamento	62
Procedemento	65
Conclusión	67
Sinaturas	68
Cadro de Persoal do Corpo de Bombeiros	68
Sindicatos	69

Breve percorrido histórico

O Corpo de Bombeiros Profesional do Concello de Pontevedra sitúa a súa orixe no ano 1973, e inicia o seu camiño con 24 funcionarios. Este cadro de 24 efectivos daba cobertura a unha poboación municipal de arredor de 55.000 habitantes. Así, a ratio inicial deste servizo estaba situada en torno a un bombeiro por cada 2.292 habitantes.

No ano 1998, a poboación de Pontevedra ascendía a 73.894 habitantes e o cadro de persoal do Corpo era de 31 membros, dando como resultado unha ratio de un bombeiro por cada 2.384 habitantes.



Desde a entrada no século XXI até o momento actual, a evolución dos recursos humanos deste Corpo de Bombeiros non acompaña á evolución dos recursos materiais e ao avance nas esixencias en materia de seguridade, interrompendo o seu desenvolvemento e estancándose en torno aos 40 funcionarios de carreira, situándose na actualidade en 43¹ membros para atender a unha poboación de 84.082 habitantes, cunha concentración urbana por encima de 65.000 habitantes, resultando, en teoría, unha ratio de un bombeiro por cada 1.955 habitantes, pero que en realidade é de 2.272.

¹ Relación de Postos de Traballo do Concello de Pontevedra do ano 2022 -RPT 2022-. 43 funcionarios, que se corresponden con 1 Oficial, 1 Sarxento, 6 Cabos, 9 Bombeiros, 25 Bombeiros-Condutores e 1 Administrativa Xefa de Negociado. En realidade conta tan só con 37 efectivos, e unha ratio de 2.272 habitantes por cada bombeiro.

A falta de desenvolvemento deste Servizo de Extinción de Incendios e Salvamento, en diante SEIS, tamén se reflicte na súa estrutura organizativa, pois este tan só dispón na actualidade dun “departamento”, ao que poderíamos denominar como *primario*, é dicir, o operativo, e polo tanto, tal e como o seu nome indica, abrangue simplemente as disciplinas primitivas de extinción e salvamento.

Situación actual

Na actualidade, o SEIS do Concello de Pontevedra reflicte graves carencias que se poderían focalizar, de maneira xenérica, na disposición dun cadro de persoal infradimensionado e na ausencia dunha estrutura de mando axeitada e suficiente. O saneamento destes problemas inauguraría a apertura dun abanico de posibilidades que permitirían o arranxo dos restantes déficits que xeran conflito no servizo.

Os recursos humanos que constan na RPT, 43 funcionarios, non se corresponden cos efectivos reais en activo nesta unidade. Para coñecer o cadro operativo real debemos ter en conta as vacantes por xubilación, engadir o feito de que dous funcionarios encóntranse prestando servizos noutras unidades administrativas pero ocupando prazas nesta, que a praza de Oficial atópase descuberta e, finalmente, que outra das prazas é de carácter administrativo, resultando unha cifra de 37 efectivos reais.



Ditas carencias provocan unha merma importante na calidade da prestación deste servizo esencial, e estas foron obxectivadas polo servizo de prevención alleo Cualtis-Mugatra no Estudo de avaliación de riscos psicosociais do SEIS, publicado en outubro de 2020.

En concreto, os problemas detectados e aspectos que recomendaba mellorar o Servizo de Prevención Alleo -SPA- eran os seguintes:

- *“Falta de afinidade entre compañeiros, mandos e turnos.*
- *Falta de persoal no servizo (tanto bombeiros como mandos).*
- *Falta de cooperación e apoio por parte do Concello.*
- *Falta de prácticas reguladas e planificadas para todo o persoal.*
- *Falta de formación adecuada accesible para todo o persoal.*
- *Falta de consulta e participación dos traballadores na elaboración de protocolos, procedementos, etc.”*

Durante os últimos anos presentáronse varias propostas de mellora coa procura de acadar a paz social e modernizar o Corpo de Bombeiros, pero non foron tidas en conta pola administración. O Oficial-Xefe presentou no ano 2017 un Plan Estratéxico no que propoñía e proxectaba unha planificación de crecemento, e posteriormente, en novembro do ano 2021 foi rexistrada na sede electrónica unha proposta de Acordo de Mellora asinada por preto do 80% do cadro de persoal (Nº Rexistro 2021054514).

Obxectivo

O obxectivo que se pretende acadar coa elaboración deste documento é o de establecer unha proposta de dimensionamento e reestruturación compartida colectivamente no Servizo, a cal faría posible o saneamento definitivo dos múltiples problemas detectados tras o Estudo psicosocial, fuxindo de valoracións subxectivas, e cumprindo de maneira efectiva coas medidas preventivas propostas por Cualtis-Mugatra.

As medidas preventivas que o SPA instaba a implementar aos responsables do Concello de Pontevedra están recollidas no punto 6 do antedito Estudo, nestas establécense diferentes prazos en función da súa prioridade. Son as seguintes:

Plan de acción Cualtis-Mugatra:

Táboa 1

Factor	Medidas preventivas	Prioridade	Prazo
Autonomía	<p>-Dispoñer dun horario de traballo e xornada para todo o cadro en canto a: horario, vacacións, xornada, descansos, permisos, días de libre disposición/asuntos propios, etc, no que se respeten e aseguren os descansos reglamentarios para todo o persoal (quendas, posibilidade de dispoñer de días libres para asuntos personales, etc) e se garantice tanto a xornada laboral establecida por convenio como a conciliación da vida laboral e familiar.</p> <p>-Facilitar a disposición de coller días de libre disposición, vacacións, etc a todo o persoal.</p>	Baixa	12 meses
Carga de traballo	<p>-Aumentar o cadro de persoal do servizo de bombeiros, tanto en bombeiros como en mandos (cabos, sarxentos, etc) de maneira que se cumpran, polo menos, as ratios mínimas recomendadas (Federación Española de Municipios e Provincias, Unión Europea, etc) e se dispoñan de dotacións suficientes para intervencións (mínimo 2). Débese dispoñer de mandos suficientes para evitar que, cando falte algún cabo, teña que asumir as súas funcións un bombeiro sen a formación adecuada.</p>	Alta	3 meses
Participación/ Supervisión	<p>-Recoméndase facilitar aos mandos, tanto superiores como intermedios, unha formación adecuada en xestión de equipos de traballo e boas prácticas na dirección de equipos e no trato con persoas.</p> <p>-Informar aos mandos da necesidade de fomentar a participación dos traballadores na mellora do seu posto de traballo.</p> <p>-Facilitar de maneira efectiva a participación dos traballadores na elaboración e/ou mellora de protocolos de intervención, métodos de traballo, elección de material e equipos de traballo, etc. Establecer, para isto, canais de participación adecuados, transparentes, accesibles e coñecidos por todos os traballadores.</p> <p>-Unificar, para todos os traballadores e todas as quendas, as manobras a realizar, criterios operativos, procedementos de traballo, etc, e que sexan coñecidos e accesibles pola parte de todos os traballadores. Realizar un planning de manobras con calendario que abrangan a todo o persoal e coñecidas coa suficiente antelación por todos os traballadores.</p> <p>-Realizar reunións constructivas posteriores ás intervencións con todo o persoal para comentalas e sacar cousas positivas, nunca culpando nin personalizando defectos.</p>	Media	6 meses
Interés polo traballador/ Compensación	<p>-Establecer un programa de formación interno, adaptado ás necesidades do servizo, tendo en conta as opinións dos traballadores, podendo realizar mediante enquisa de necesidades a ter en conta, etc, e accesible para todo o persoal do servizo.</p> <p>-Dispoñer de canais de información adecuados no servizo, de forma que se garantice o fluxo correcto de información a todos os niveis (posibilidade de acceder a cursos de formación, protocolos e métodos establecidos, posibilidade de promoción, funcións, competencias, responsabilidades, etc) e a todos os traballadores.</p> <p>-Dispoñer da información adecuada, por parte de todos os traballadores do servizo, en canto á posibilidade de acceder a cursos de formación, protocolos e métodos establecidos, posibilidade de promoción, funcións, competencias, responsabilidades, xornada de traballo, permisos, vacacións, etc.</p>	Media	6 meses
Desempeño de rol	<p>-Dispoñer da información adecuada, por parte de todos os traballadores do servizo, en canto a posibilidade de acceder a cursos de formación, protocolos e métodos establecidos, posibilidade de promoción, funcións, competencias, responsabilidades, xornada de traballo, permisos, vacacións, etc.</p>	Media	6 meses
Relacións e apoio social	<p>-Fomentar os valores do parque, o compañeirismo e as relacións entre compañeiros e cos mandos. Promover actos que o favorezan (reunións,</p>	Media	6 meses

	<p>actividades deportivas e/ou de ocio, charlas, reunións constructivas para comentar actuacións, etc).</p> <p>-Fomentar o achegamento tanto por parte da xefatura do servizo como dos responsables políticos ao servizo en xeral e que os traballadores se sintan respaldados.</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Requirimento Definitivo ITSS

Como consecuencia de varias denuncias rexistradas nos últimos anos na sede da Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de Vigo pola Representación Legal dos Traballadores, e en concreto as denuncias rexistradas nas datas do 6 e 9 de maio, e do 29 de xullo de 2022 sobre incumprimento por parte do Concello de Pontevedra das medidas correctoras propostas polo SPA, Cualtis-Mugatra, e que o Concello non acreditou o cumprimento das mesmas, o Inspector actuante elevou un requirimento definitivo ao Alcalde de Pontevedra, Miguel Anxo Fernández Lores.

Este requirimento definitivo contén o seguinte:

“O Concello de Pontevedra deberá sanear as deficiencias constatadas polo SPA Cualtis, en canto autor, na Avaliación de Riscos Psicosociais do Servizo de Extinción de Incendios (SEIS) e que se concretan fundamentalmente nas medidas propostas que afectan á autonomía, carga de traballo e participación/supervisión.

Prazo de execución; 6 meses”.

Incumprimento dos factores enunciados

É evidente que as medidas expostas no Plan de Acción reflectido no informe con código: **COM.INT-03/22**, elaborado polo Técnico de Prevención do Servizo de Prevención Propio, en diante SPP, non conseguiron enmendar a situación de precariedade na que se encontra o servizo.

A modificación da RPT imposta a inicios do ano 2022, e a implantación de forma unilateral dunha modificación na organización do SEIS pasando a tres grupos de traballo, na práctica supuxo unha suba na xornada anual dos bombeiros por encima das 1.870 horas. Isto empeorou aínda máis as posibilidades de conciliación do persoal e aumentou tamén a

media de días de traballo en fins de semana e festivos e, en definitiva, en lugar de corrixir as deficiencias comentadas, supuxo un agravamento.

Este tipo de organización engadido a un aumento das quendas tan elevado, xera de base unha vulneración do recollido na **Directiva 2003/88/CE** do Parlamento Europeo e do Consello, superando as 48 horas de traballo en períodos de sete días de maneira habitual.

A realización 72 horas de traballo en períodos de sete días é moi frecuente, chegando incluso a realizar até 96 horas. Ademais, os bombeiros ven como son interrompidos os seus descansos mediante requirimentos nos que se lles obriga a realizar **horas extra estruturais de maneira sistemática**, tratándose na práctica dunha dispoñibilidade encuberta os 365 días do ano.



Este cambio afectou negativamente á **Autonomía** do membros do SEIS, supoñendo unha minorización dos descansos entre quendas e agravando a rotación asimétrica, "a saltos", que resulta máis incómoda para a conciliación e para o devir do Servizo.

Estes problemas non son alleos aos responsables do Concello, tal e como reflicte, entre outros informes, o informe do Técnico de Prevención do SPP con código: **COM.INT-28/22**.

Os delegados de prevención tamén alertaron destas situacións en varias ocasións, como demostra, por exemplo, o escrito (nº rexistro 2022024687) presentado o 1 de xuño de 2022 polo delegado de prevención, Jorge Pereira Arizaga. Neste escrito infórmase, entre outras, da vulneración dos dereitos á conciliación familiar no Corpo de Bombeiros.

En canto ao factor de **Carga de Traballo**, o Concello considera implantada a medida correctora coa conversión dunha praza de bombeiro-condutor en cabo, pero é evidente que desta maneira o que se gaña en mandos pérdese en bombeiros, ademais de que nin sequera se chegaría a aumentar o cadro.

Igualmente, o Concello considera cumprida a medida incorporando dous interinos para cubrir as vacantes, sendo isto falso, xa que non se trata dun aumento de persoal, senón que é unha cobertura en forma de interinidade das vacantes do persoal xubilado.

A estas medidas insuficientes débese engadir que nin sequera se cubre unha porcentaxe mínima do persoal en situación de IT, polo que lonxe de aumentar o cadro de persoal para diminuír a carga de traballo, na práctica, os responsables do Concello diminúen o cadro de persoal coa consecuencia implícita do aumento na carga de traballo dos bombeiros en situación de servizo activo entre un 30 e un 50% ao ano.

En canto ao factor **Participación/Supervisión**, o Concello argumenta o cumprimento das medidas propostas instando aos mandos a consultar posibles incidencias e melloras.

É evidente que se está a afondar nun dos problemas recollidos na avaliación de riscos psicosociais, que é precisamente a dificultade para o persoal de atopar canles de participación nos aspectos referidos ao seu propio traballo.



A participación do persoal debe potenciarse de xeito real e extraela o máis posible da cadea de mando xerárquica.

Outra das medidas que se di implantada é:

“as prácticas a realizar, así como os pertinentes procedementos, están a disposición dos empregados na aplicación GESPARQUES durante un tempo considerable”

“A totalidade das quendas de traballo realizan as mesmas prácticas no mesmo período de tempo”.

Neste senso, é sorprendente que se diga que se realizan as mesmas manobras cando non se dispón de ningún documento escrito que recolla as manobras que deben realizarse e como, o persoal necesario e as súas funcións, etc.

O sistema GESPARQUES tan só reflicte un calendario de manobras, cun simple título, que se modifica ao arbitrio da xefatura, sen facer ningún seguemento, e descargando toda a responsabilidade sobre os cabos e sobre os bombeiros nomeados como cabos en funcións sistemáticamente, obrigando a estes á improvisación da formación sobre as mesmas.

En canto aos procedementos de intervención dos que dispón o SEIS, estes non resultan válidos para basear a actividade do servizo, xa que se trata de documentos de elaboración totalmente artificial e abstracta.

Estes non deberían adaptarse ao persoal mínimo por quenda dispoñible na actualidade, senón que deberían basearse nas avaliacións de riscos específicas, e posteriormente establecer os recursos humanos necesarios, é dicir, son as avaliacións de riscos as que determinan os recursos humanos necesarios, e posteriormente elabóranse os procedementos tendo en conta a información recollida nas avaliacións.

No referente á súa implementación,

Que tempo debe interpretarse como “*considerable*” para implementar uns documentos que carecen de validez, ou que en moitos casos, son inexistentes?

Están realmente implementados, ou trátase dunha simple implementación formal?



Para máis, en moitas ocasións estase a **incumprir o mínimo** establecido nestes procedementos, *seis efectivos*, e incluso se está a precisar en moitas ocasións de **reforzos obrigatorios** -horas extra- para conseguir acadar eses mínimos.

En definitiva, é evidente que a prestación deste servizo esencial estase vendo prexudicada gravemente, xerando habitualmente situacións de risco importante que poñen en perigo a seguridade e a saúde dos intervintes así como a dos cidadáns que demandan os seus servizos, tal e como recoñeceu o Técnico de Prevención do SPP no informe con código: **COM.INT-28/22**².

² O técnico do SPP chega incluso a recomendar a paralización dos traballos debido á situación na que se encontra o SEIS, resistíndose á vez os responsables do concello a acatar as medidas preventivas claras e precisas propostas polo SPA, concretadas no aumento dos efectivos do cadro e no dimensionamento axeitado da súa estrutura de mando.

Autonomía

No relativo ao factor de Autonomía o SPA propoñía:

“Dispoñer dun horario de traballo e xornada para toda o cadro en canto a: horario, vacacións, xornada, descansos, permisos, días de libre disposición/asuntos propios, etc no que se respecten e aseguren os descansos reglamentarios para todo o persoal (quendas, posibilidade de dispoñer de días libres para asuntos personais, etc) e se garantice tanto a xornada laboral establecida por convenio como a conciliación da vida laboral e familiar. Facilitar a disposición de coller días de libre disposición, vacacións, etc, a todo o persoal.”

No Plan de Acción reflectido no comunicado con código: **COM.INT-03/22**, os responsables do Concello dicían solucionar estes problemas implantando o seguinte:

*“1. IMPLANTADA: Modificación da **RPT** municipal que entrará en vigor o próximo 01/03/2022.*

*2. IMPLANTADA: reestruturación das quendas de traballo coa agrupación dos empregados en **3 quendas** co que se facilita as autorizacións de permisos, en xeral.”*

Para completar estas medidas baseadas en argumentos dogmáticos, que supostamente solucionan os problemas do cadro do SEIS no referente á autonomía, débese engadir tamén a última circular da concelleira de persoal, a Sra. Fouces (*nº expediente: 2022/CIRCULARPER/000011*).

Nesta circular séguense mantendo os criterios impostos a inicios do ano 2022, criterios excesivamente arbitrarios, e que na práctica dificultaron en grande medida a conciliación familiar dos funcionarios, obrigando a estes a presentar as vacacións en decembro sen dispoñer do calendario de días de traballo e de descanso *-franqueos-* correspondentes (*augmentados coa modificación a tres grupos*).

Non se entende que, existindo prácticas administrativas previas a esta modificación relativas á elaboración do calendario anual que desfrutaban de harmonía e dunha aceptación colectiva entre os integrantes do Servizo, como por exemplo, a circular da concelleira de Seguridade Cidadá naquel entón, Carme Da Silva, con data do 9 de xaneiro do 2017, na que expoñía no punto 4, o seguinte:

"4.- SOLICITUDE DE BORRADOR DO CALENDARIO LABORAL DO ANO 2017.

*Para a confección do calendario laboral do ano 2017, solicítase un cadro en formato dixital do cuadrante anual correspondente á quenda, onde figure a **orde rotatoria de franqueos**.*

*Por outra banda, notificarase por escrito a **orde de vacacións** e a solicitude do persoal para o ano 2017 antes do **1 de abril** de 2017. O **cuadrante provisional** aprobado nestas condicións terá validez trimestral, modificándose na data anteriormente sinalada (01/04/2017)."*



O feito de respectar o prazo até o 1 de abril para presentar as vacacións, entregando previamente o calendario provisional coas quendas e franqueos de todos os efectivos, ademais de cumprir co recollido no convenio colectivo, establecendo un trato equitativo entre os funcionarios deste Concello, permitía tamén coñecer os días de traballo efectivo antes de solicitar as vacacións correspondentes -o que parece bastante lóxico e necesario-, facilitaba a conciliación familiar e non se confrontaba coas características particulares do SEIS, non supuxo nunca un problema e, atendendo aos feitos, nin sequera chegou a xustificarse por parte do Concello cales eran os inconvenientes que precisaban dun cambio

de práctica, pasando a establecer uns criterios moito máis restrictivos e prexudiciais para estes funcionarios.

Calendario Anual

Para sanear este problema, o lóxico sería a restitución da práctica administrativa anterior á modificación imposta no 2022, pasando a elaborar o calendario anual da seguinte maneira:

1. Entregar o borrador do calendario anual que conteña a totalidade dos franqueos e, como consecuencia, as quendas de traballo dos efectivos de cada Grupo.. Este sería o **calendario provisional** de aplicación até a data límite do **1 de abril**.
2. Prazo límite até o 1 de abril para entregar as vacacións e axustar finalmente as quendas anuais.



Coa organización en cinco grupos de traballo, que expoñemos no apartado posterior, o Calendario Anual sería o seguinte: a cada Grupo de Traballo correspóndelle a realización de 73 quendas anuais. Destas 73 restamos as vacacións *-22 días hábiles-*, e obtemos as 67 de cada efectivo, é dicir:

- Cada **Grupo de Traballo** ten que facer **73 quendas** anuais, que estarán recollidas no Calendario Anual.
- **Cada bombeiro** terá que facer, salvo excepcións, 67 quendas anuais.

- Estas serán as quendas que reflectirá o Calendario Anual de cada bombeiro, integradas nas 73 correspondentes a cada Grupo de Traballo.
- Aínda quedaría a posibilidade de estudar o establecemento dos calendarios de operativos preventivos e de formación restando do calendario as 96 horas de carácter flexible, por exemplo:
 - **Calendario de Operativos** anual: Estableceríase a inicios de ano, nomeando aos efectivos necesarios. Estes efectivos poderán cambiar operativos con outros compañeiros para facilitar a conciliación familiar. Establecerase un máximo de horas por operativo, por exemplo 6 horas, rotando con outros compañeiros naqueles operativos mais longos como pode ser a Feira Franca.
 - **Calendario de Formación** anual. Estableceríanse Grupos de formación para as diferentes disciplinas que forman parte das competencias do SEI, tales como:
 - Grupo Especial de Rescate en Altura (GERA).
 - Grupo de Rescate Acuático en Superficie (GRAS).
 - Grupo de Incendios e Hidráulica (GIH).
 - Grupo de Especial de Técnicas de Excarcelación e Mercadorías Perigosas (GETEMP).
 - Grupo de Intervencións con Tensión Eléctrica (GITE).
 - Grupo de Prevención (GP).



Cinco Grupos

O formato de tres grupos foi implementado no SEIS o 1 de xaneiro do ano 2022 de maneira unilateral polos responsables do Concello, desbotando os catro grupos anteriores.

Por outra banda, os membros do Corpo de Bombeiros reclaman dende fai tempo unha organización en cinco grupos, tal e como acostuman ter a maioría dos servizos de bombeiros do Estado español.

Coa organización anterior de **catro grupos**, dispoñíase de nove efectivos totais en cada grupo de traballo. Cada efectivo tiña que dispoñer dunha media de 10 franqueos anuais para non exceder o cómputo total de horas, respectando os *servizos mínimos de seis efectivos*.

Isto provocaba algunhas rotacións *-bailes de persoal-* entre os integrantes das quendas, xa que o habitual era que concorresen dous ou tres efectivos de franqueo, o que xeraba un problema que dificultaba a organización dos intercambios de roles dentro do grupo.

Isto causaba tamén problemas no momento de realizar manobras, xa que obrigaba a ter que repetir a mesma manobra durante varias quendas para que todos os integrantes puidesen facela, contendo o avance sobre outras diferentes.



Coa modificación de catro a **tres grupos** estes problemas foron agravados. Dos agora trece efectivos de media correspondentes a cada grupo, do mesmo modo que antes, seis teñen que estar presentes na base *-servizos mínimos-*, polo que inevitablemente prodúcese un aumento no número de franqueos de cada membro *-entre 35 e 40 anuais-*, así como un incremento no número de efectivos ausentes en cada quenda *-5 membros ausentes-*.

No tocante ás manobras, este incremento nos *bailes de persoal* tamén agravou o estado das cousas, facendo verdadeiramente complicado establecer un calendario de manobras no que cada membro do grupo poida practicar as diferentes tipoloxías que atendemos nas intervencións, así como tamén impide materializar unha rotación axeitada e equilibrada entre o persoal para desempeñar os diferentes roles dentro de cada grupo.

Logo de transcorrido un ano comprobamos, como xa alegamos en varias ocasións, que non se ían solucionar as carencias organizativas e de falta de persoal reflectidas no informe de Cualtis-Mugatra coa modificación a tres grupos e unha nova suba na xa doente carga de traballo. Nin sequera impondo a realización de 9 quendas máis, até alcanzar as 78 actuais, fixo posible dar cobertura ás necesidades do servizo sen obrigar ao persoal a realizar un elevado número de horas extras estruturais.

Tampouco se viu saneada a falta de mandos intermedios *-cabos-*, xa que incluso incrementouse o número de nomeamentos de bombeiros como mandos en funcións sen a formación necesaria.

Precísase urxentemente dunha nova modificación na organización do servizo, pasando a estar organizados en **cinco grupos de traballo**, sendo esta a mellor das opcións.



Cos cinco grupos de traballo desaparecen os franqueos e dispoñeríase de todos os integrantes en cada grupo de maneira case ininterrompida.

Isto faría factible organizar un calendario de manobras efectivo e eficaz, permitiría establecer unha rotación equitativa dos roles entre os membros de cada grupo, facilitaría a conciliación familiar e laboral e aumentaría as posibilidades de troco con compañeiros doutros grupos en caso de necesidade.

Carga de Traballo

No factor de Carga de Traballo as medidas correctoras que insta a implementar o SPA no servizo de bombeiros son as seguintes:

“Aumentar o cadro de persoal do servizo de bombeiros, tanto en bombeiros como en mandos (cabos, sarxentos, etc) de maneira que se cumpran, polo menos, as ratios mínimas recomendadas (Federación Española de Municipios e Provincias, Unión Europea, etc) e se dispoñan de dotacións suficientes para intervencións (mínimo 2). Débese dispoñer de mandos suficientes para evitar que, cando falte algún cabo, teña que asumir as súas funcións un bombeiro sen a formación adecuada.”

Estas medidas correctoras *-aumentar o cadro de persoal e a estrutura de mandos-* concordan á perfección co adiantado polo Oficial-Xefe do Servizo, Miguel Estévez Prado, no seu Plan Estratégico³ presentado no ano 2017. Vexamos.

Riscos e Capacidade de Resposta

No referido Plan, Miguel Estévez Prado mantén que as dimensións en recursos humanos e a estrutura do servizo son insuficientes para dar cobertura aos riscos desta localidade (reflectidos no PEMU⁴), e que este feito ten como resultado unha capacidade de resposta ineficiente. O Oficial-Xefe establece como a forma principal para solucionar ese desfase,

³ Plan Estratégico de Actualización do Servizo de Extinción de Incendios e Salvamento do Concello de Pontevedra. Traballo fin de máster -Setembro de 2017-.

⁴ Plan de Emerxencias Municipal do Concello de Pontevedra.

para equilibrar e diminuír a vulnerabilidade e o risco, a potenciación da capacidade de resposta, é dicir, aumentar a capacidade preventiva e operativa *-aumento de persoal e nova estrutura-* do SEIS afrontando así unha modernización do Corpo de Bombeiros pasando a dispoñer, non só da función operativa, senón que tamén da función preventiva.

O establecemento deste departamento permitiría equilibrar os mencionados factores de vulnerabilidade e de risco *-ad extra-*, pero tamén faría posible, por exemplo, encarar o desenvolvemento e deseño da Planificación Preventiva *-ad intra-*, implementando unha formación preventiva real no servizo, peza fundamental para sanear os problemas detectados no SEIS e asegurar unha prestación de calidade.

No punto 3.2 do Plan, o Oficial-Xefe, en relación coa falta de desenvolvemento do servizo e a súa capacidade de resposta, comentaba o seguinte:

*“..., en 2005 el Cuerpo Municipal de Bomberos se actualiza en ciertos aspectos, mejorando e incrementando sus **recursos materiales** para adaptarlos principalmente a una serie de riesgos específicos recogidos en la planificación.*

En cuanto a los recursos humanos, el servicio no sufre la actualización paralela que debiera para poder potenciar la capacidad de respuesta. Los recursos humanos en este servicio representan un hándicap importante para el plan estratégico de futuro recogido en este estudio y para el que se desarrolla una hipótesis de mejora en referencia al aumento de la capacidad de respuesta en dos vías principales: 1. El aumento del número de recursos humanos y 2. La creación de una estructura organizacional.”

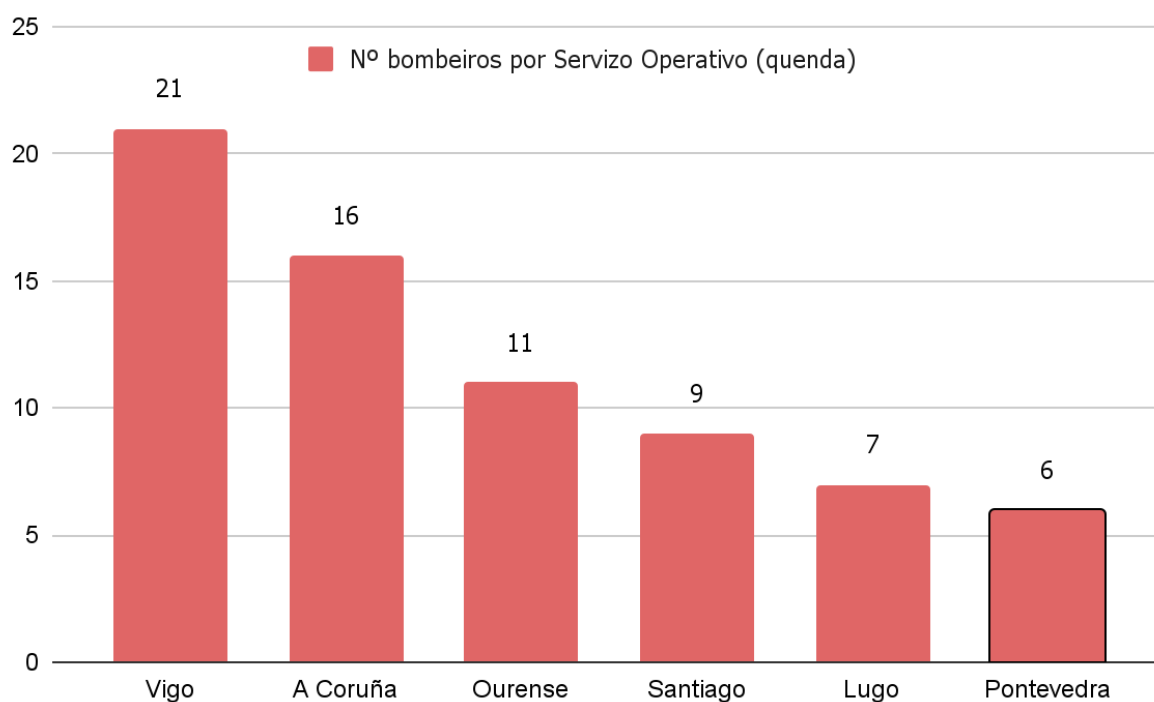
Como dicíamos, as necesidades detectadas polo Oficial-Xefe coinciden na súa plenitude coas carencias detectadas polo SPA no Estudo Psicosocial, carencias que os responsables do Concello de Pontevedra están obrigados a solucionar con premura acometendo as melloras comentadas.

Comparativa de Servizos e Ratios

Se facemos unha comparativa entre os Corpos de Bombeiros das cidades galegas máis importantes, destaca de novo o infradimensionamento no que se atopa o SEIS do Concello de Pontevedra.

No *gráfico 1* comparamos o número mínimo de efectivos dos que dispón cada servizo nunha quenda de traballo. Na práctica, estes "*servizos mínimos*" están totalmente normalizados como os únicos servizos presentes na meirande parte das ocasións nas quendas dos parques de bombeiros, polo que poderíamos denominar aos mesmos como "*servizos operativos*".

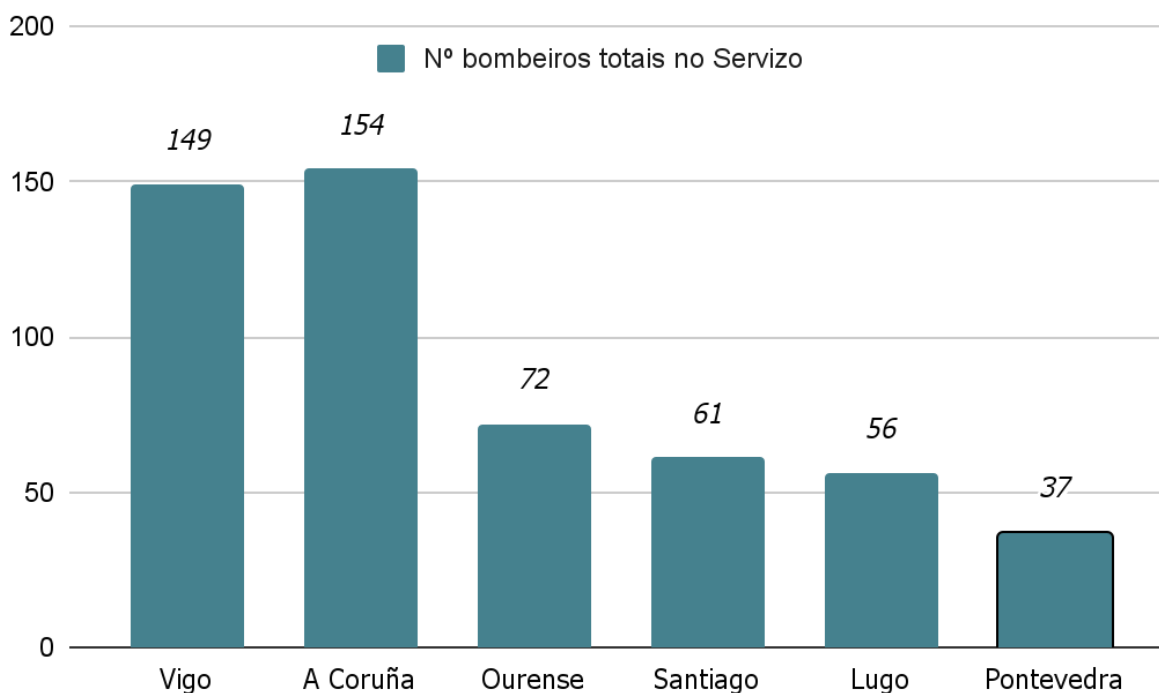
Gráfico 1



Como podemos observar neste gráfico, os servizos operativos presentes no parque de bombeiros do Concello de Pontevedra son os máis reducidos entre os Servizos de Extinción de Incendios e Salvamento das cidades galegas máis importantes, semellante soamente ao municipio de Lugo. Destacar que o Corpo de bombeiros de Santiago de Compostela afrontará nas vindeiras datas un aumento dos servizos operativos até acadar os 13 membros, distaciándose aínda máis do servizo pontevedrés.

Atendendo ao número total de recursos humanos dos que dispón cada servizo de bombeiros municipal, obtemos o seguinte gráfico:

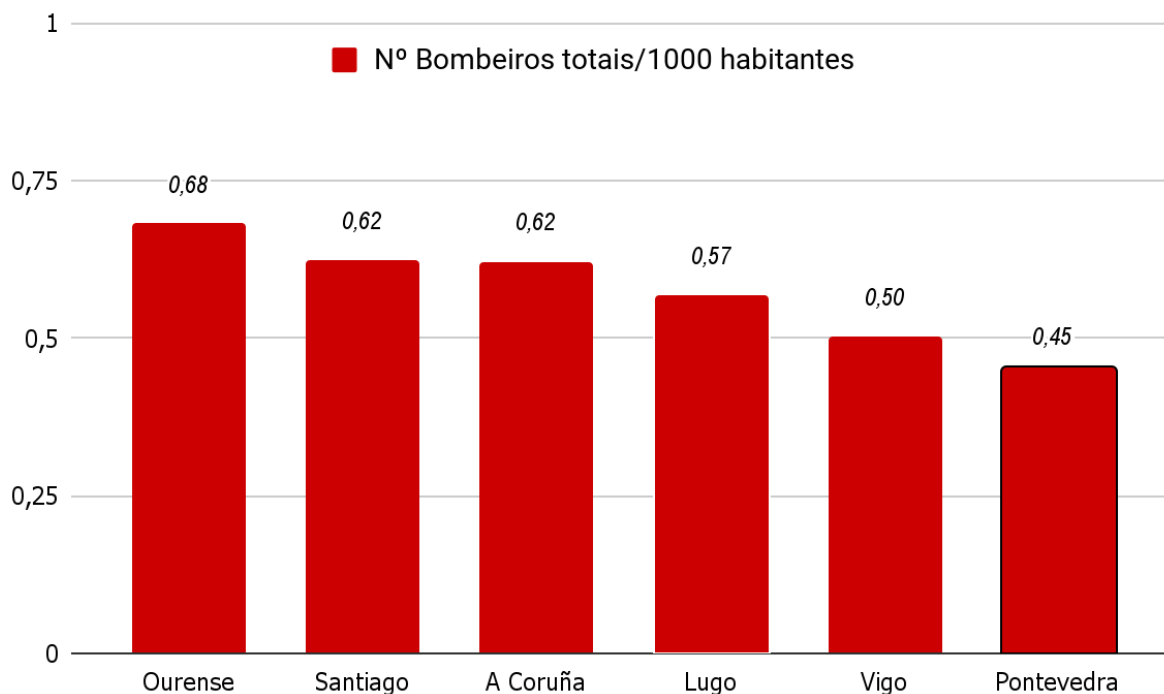
Gráfico 2



Observamos de novo que Pontevedra dispón do Parque de Bombeiros con menos recursos humanos de todas as cidades galegas sometidas a comparación, o que vén a respaldar a necesidade de encarar un dimensionamento axeitado e establecer unha estrutura xerárquica suficiente. Neste punto, o servizo de Santiago tamén afrontará un aumento.

Como poderemos comprobar na seguinte páxina, no *gráfico 3*, o SEIS do Concello de Pontevedra non é, tan só, o Corpo que dispón dos servizos operativos (*bombeiros por quenda*) máis reducidos (*gráfico 1*) das cidades de Galicia, así como do número de recursos humanos máis infradimensionado (*gráfico 2*), senón que tamén é o municipio que conta coa peor porcentaxe en canto ao número de efectivos totais por cada 1000 habitantes, en concreto, non chega nin a acadar a cifra de medio bombeiro por cada 1000 habitantes, situándose por debaixo, en máis da metade, das recomendacións europeas neste sentido (*SEIS de Pontevedra: 0,45 bombeiro/1000 habitantes, recomendación UE: 1 bombeiro/1000 habitantes*). Vexamos o *gráfico3*:

Gráfico 3



No seguinte gráfico (*gráfico 4*) a comparación será entre o número de efectivos de mínimo, é dicir, os servizos operativos presentes durante unha quenda de traballo, que son os que teñen que dar resposta ás intervencións que poidan suceder no termo municipal, en referencia a unha mostra de 1000 habitantes. A comparación será de novo entre as cidades galegas máis importantes.

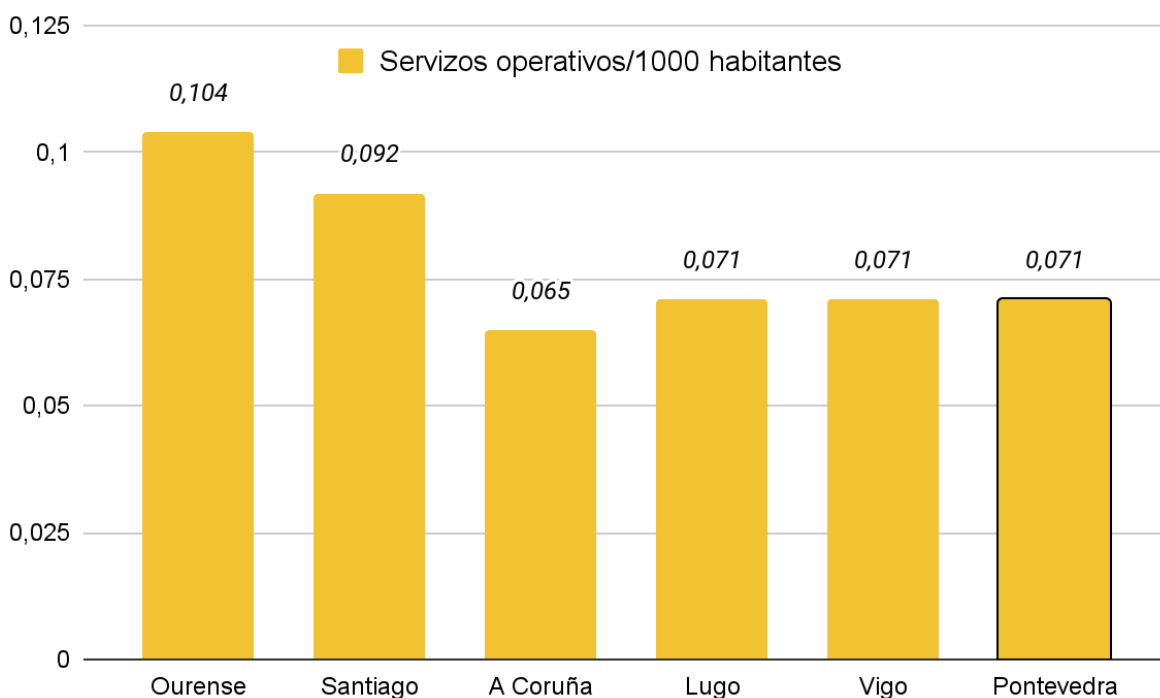
Observaremos que semella que o SEIS de Pontevedra atópase en similares condicións a outros servizos como, por exemplo, Vigo, e que incluso mellora os resultados de A Coruña, pero nesta ocasión deberemos ter en conta o reflectido no *gráfico 1* se o que queremos é analizar os datos con rigor.

Para comprender esta visión, que máis ben é un espellismo, haberá que ter en conta as dotacións mínimas das que dispón cada servizo dentro dos seus servizos operativos.

Polo tanto, partindo do concepto de dotación mínima, que podemos afirmar, tal como expoñeremos máis adiante, está conformada por 5 efectivos, vemos que o SEIS de Pontevedra tan só dispón dunha dotación (5 bombeiros + 1 encargado de comunicacións),

feito que contrasta, por exemplo, co servizo de Vigo, que conta cuns servizos operativos de 21 bombeiros, é dicir, 4 dotacións mínimas, o que lle permite dar cobertura a catro intervencións simultáneas, en función sempre das dimensións das mesmas.

Gráfico 4



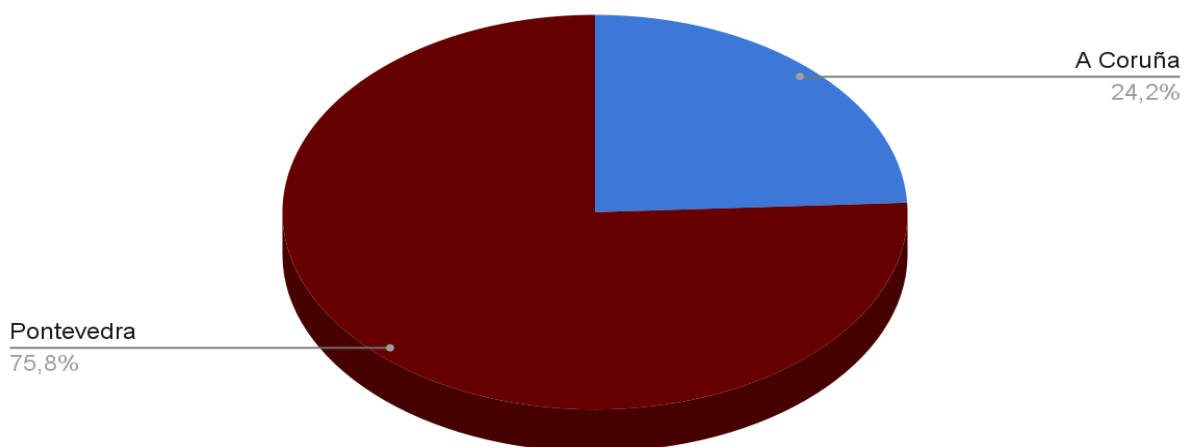
Aínda que no *gráfico 4*, o servizo de bombeiros do municipio de A Coruña (0,065) estea situado por debaixo da porcentaxe do SEIS do Concello de Pontevedra (0,071), o feito de dispoñer de 16 efectivos operativos permítelles dar resposta a varias intervencións simultáneas, como sucede con Vigo, así como poder asumir unha maior carga de traballo en caso de ocorrer unha emerxencia máis grave.

Facendo unha comparación co servizo de A Coruña, a situación de infradimensionamento na que se encontra o Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra é de maior fondura se temos en conta a súa superficie, considerando a súa única dotación mínima de quenda.

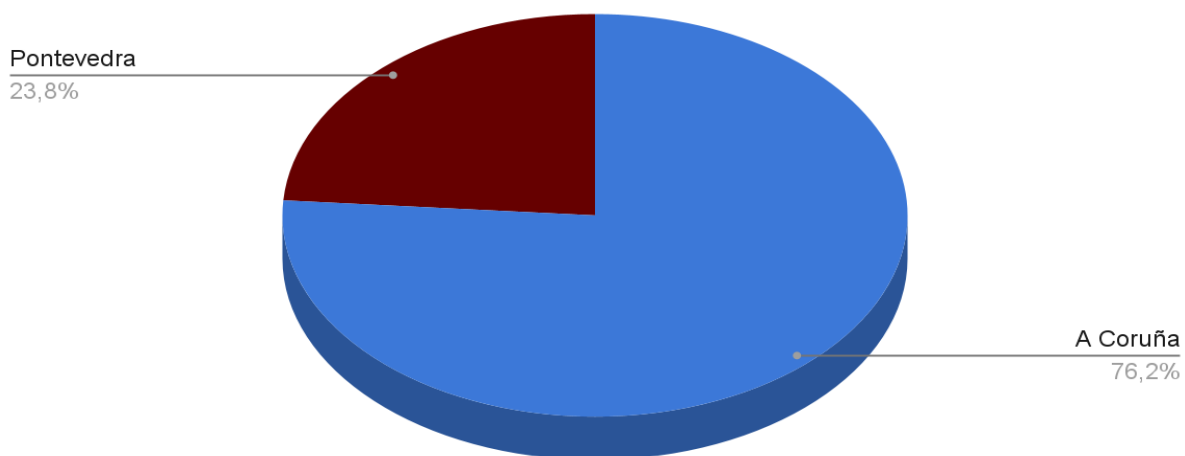
O municipio de A Coruña conta cunha superficie de 37,83 kilómetros cadrados, en contraposición co municipio de Pontevedra, que conta cunha superficie de 118,22 kilómetros cadrados. No caso de concorrer dúas emerxencias, o servizo de Pontevedra non tería capacidade de resposta, xa que a súa única dotación non permitiría asumir esa carga

de traballo, agravándose por outra banda coa disposición dunha superficie de cobertura moito máis ampla.

Superficie do termo municipal



Nº Dotacións mínimas por quenda



Polo tanto, como podemos comprobar, o número de dotacións mínimas de cada servizo de bombeiros municipal confróntase coas superficies ás que deben dar cobertura, o que

afecta á capacidade de resposta, é dicir, ao tempo de resposta -isocronas- do SEIS de Pontevedra no caso de concorrer dúas intervencións en función da súa localización.

Así, unha dotación composta de seis efectivos, dos cales un é responsable de comunicacións -5 operativos-, non permite dar cobertura a intervencións simultáneas garantizando a seguridade e a calidade da prestación deste servizo, así como tampouco supón unha garantía no caso de ter que resolver emerxencias de maior gravidade que requiran a mobilización de varios vehículos.

A situación do SEIS do Concello de Pontevedra tan só pode chegar a compararse coa do servizo de bombeiros do municipio de Lugo, aínda que este conta cun efectivo máis, 7 bombeiros de servizos operativos, e cun cadro de persoal de 56 efectivos -en contraposición cos 37 reais de Pontevedra-.

Estes gráficos reflicten claramente a necesidade de aumentar o número de efectivos e a estrutura de mandos do SEIS do Concello de Pontevedra, poñendo este servizo á altura dos demais municipios galegos.

Avaliacións de Riscos do SEIS

O Plan de Acción PA-04-0118, revisión 1, elaborado polo SPP tras realizar parte das avaliacións de riscos do SEIS, establece na *páxina 13/18*, no punto 3 da táboa GENÉRICO,

*“Establecer **mínima dotación de persoal por turno** tendo en conta as distintas configuracións mínimas para utilización de equipos de traballo (3 persoas para autoescala, por exemplo), emerxencias,...”*

Para establecer o persoal mínimo por quenda de traballo débese ter en conta, entre outras cousas, a carga de traballo dos postos, as funcións a realizar, vehículos a empregar e as esixencias de persoal dos mesmos, materiais e equipos que se empregan no servizo de bombeiros, etc..

Neste caso, aclarar que estase a falar de mínimos operativos, e non de dotación mínima de intervención, é dicir, trátase de establecer os recursos humanos mínimos que deberán estar dispoñibles nunha quenda de traballo, e dentro destes poderán existir varias dotacións mínimas de intervención, tal e como vimos expoñendo neste documento.

O referido Plan de Acción recolle tamén, nesta ocasión na *páxina 9/18*, no punto 2 da táboa correspondente a VEHÍCULOS a obriga de realizar o seguinte:

“Avaliación de riscos específica dos vehículos.”

Sen dispoñer de todas as avaliacións de riscos, como está a ocorrer, non se poden establecer os recursos humanos necesarios para garantir a seguridade do membros operativos do SEIS e a calidade da prestación do servizo de extinción de incendios e salvamento. En cambio a redacción dos procedementos adaptouse o número mínimo aos 6 efectivos dispoñibles actualmente, sen basearse en criterios técnicos obxectivos.

Se atendemos, por exemplo, ao Manual de instrucións e mantemento da Autoescala do SEIS de Pontevedra (*INSTRUCCIONES DE MANEJO Y DE MANTENIMIENTO Escaleras giratorias DLA (K) 18-12 Vario CS, DLA (K) 23-12 Vario CS, DLA (K) 23-12 n.B. Vario CS, DLA (K) 37 Vario CS, DLA (K) 42 Vario CS 50053 1596 UY 70-2203 ES 04/08*), este manual reflicte na *páxina 13* o número de efectivos que precisa para a súa utilización, a saber:

“La escalera giratoria es un vehículo elevatorio de salvamento. Sirve principalmente para el rescate de personas a gran altura, pero también puede utilizarse para la prestación de ayuda técnica y para combatir incendios.

La dotación está compuesta por una brigada (3 personas). Juntamente con su dotación, la escalera giratoria constituye una unidad táctica autónoma.”

Este vehículo, en diante AEA, esixe como equipo autónomo, é dicir, ocupado tan só coas labores de utilización desta unidade móbil, a unha dotación de tres efectivos (*brigada*).

Deseguido, este manual pasa a recoller o seguinte:

“La empresa Iveco Magirus Brandschutztechnik GmbH puede garantizar la seguridad, la fiabilidad y el rendimiento sólo en la medida en que tanto el vehículo como los dispositivos técnicos para la lucha contra incendios sean utilizados reglamentariamente.

→ Modificaciones y remodelaciones por cuenta propia o una utilización no reglamentaria excluyen por principio la prestación de garantía por los daños que de ello pudieran derivarse.”

Se aplicamos esta esixencia aos servizos operativos dispoñibles actualmente no Corpo de Bombeiros de Pontevedra, sabendo que dos seis dispoñibles, un é responsable de

comunicacións, e que os cinco restantes teñen que dar cobertura ás emerxencias que acaecen durante unha quenda de traballo, no suposto de que a emerxencia requira da mobilización do vehículo AEA, por exemplo, *un incendio nun edificio de vivendas*, automaticamente 3 destes membros deberían encargarse das funcións que demanda dito vehículo, restando tan só 2 efectivos para as restantes funcións, tales como:

- Atender a bomba de auga (*vehículo T-24*), que esixe un efectivo como mínimo.
- Funcións de mando e dirección da intervención, esixe un efectivo como mínimo, dependendo da gravidade.
- Funcións de rescate e extinción, que como mínimo esixe un BINOMIO de intervención.
- Funcións de tendido de mangaxe.
- Mobilización de máis vehículos, por exemplo a nodriza pesada, no caso de non dispoñer de hidrantes próximos (BNP), coas súas esixencias.
- Funcións de binomio como equipo SOS, para posible rescate dos rescatadores.
- Funcións de Recurso Preventivo.
- Etc...



No caso dunha intervención na que se precise a mobilización de máis dun vehículo, e en concreto dun vehículo de altura como pode ser a AEA, os recursos humanos do SEIS do Concello de Pontevedra son insuficientes.

Unha dotación mínima de intervención -5 efectivos- cubre as necesidades, unicamente, de mobilización do vehículo denominado habitualmente, *primeira saída*, que en Pontevedra correspóndese normalmente co T-24.

Polo tanto, aos **5 bombeiros** necesarios para unha **dotación mínima** (T-24), é dicir, *conductor, binomio operativo, mando responsable de dotación, integrante do 2º binomio ou recurso preventivo*, deberá engadirse o equipo autónomo de **3 efectivos** que require, como neste suposto, a mobilización da unidade AEA.

En consecuencia, precísase nestas situacións, que son bastante habituais, un número de recursos humanos de:

1 telefonista + 5 (dotación mínima) + 3 (brigada autónoma AEA) = 9 efectivos mínimo

Atendendo a isto parece bastante racional e lóxico que o Servizo de Prevención Alleo indentificase a necesidade de aumentar os recursos humanos do SEIS deste Concello, recomendando cumprir a ratio de un bombeiro po cada 1000 habitantes, o que na práctica sería unha suba de máis do dobre sobre o cadro actual. En concreto esíxese o seguinte:

“Aumentar o cadro de persoal do servizo de bombeiros, tanto en bombeiros como en mandos (cabos, sarxentos, etc) de maneira que se cumpran, polo menos, as ratios mínimas recomendadas (Federación Española de Municipios e Provincias, Unión Europea, etc) e se dispoñan de dotacións suficientes para intervencións (mínimo 2). Débese dispoñer de mandos suficientes para evitar que, cando falte algún cabo, teña que asumir as súas funcións un bombeiro sen a formación adecuada.”

En conclusión, coas dúas dotacións esixidas, como mínimo, por Cualtis-Mugatra e tendo en conta que unha dotación mínima está composta por 5 membros, dúas sumarían un total de 10 membros. A estes debemos engadir o responsable de comunicacións (11 bombeiros). Este número de membros posibilitarían a mobilización de varios vehículos de emerxencias.

Así as cousas, debemos recordar que nestes momentos carecemos aínda de avaliacións específicas dos equipos e vehículos empregados neste servizo, indispensables para establecer os criterios técnicos que determinen os recursos humanos necesarios.

Dotación Mínima

Aínda que en principio a poboación puidera pensar que os mínimos operativos establécense en base a criterios técnicos, a verdade é que, salvo excepcións, na maioría das ocasións non obedece a iso, é dicir, simplemente, non se seguiron criterios técnicos para determinar que equipos, vehículos e material se necesita por quenda, nin cal debería ser o dimensionamento correcto en recursos humanos do Parque de Bombeiros.

Non obstante, é curioso observar que nos plans de autoprotección das empresas se lle dea bastante importancia ao dimensionamento dos equipos de primeira intervención formados por traballadores. Agora si, na hipótese de que esta emerxencia non se conseguise controlar, sería o equipo de bombeiros o que acudiría a solucionar esa emerxencia xa evolucionada e, contradictoriamente, estes non teñen por que ter un número mínimo de efectivos, podendo acudir equipos conformados por dous, tres, ou, como moito, cinco bombeiros no caso do Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra.



Se realizamos unha rápida lectura, por exemplo, do Plan de Autoprotección do CIFP de A Xunqueira, da localidade de Pontevedra, podemos comprobar, na táboa da *páxina 52* do antedito Plan, o número de medios humanos destinados á Dirección, Evacuación e Intervención no caso de suceder unha emerxencia neste centro, a saber:

Táboa 2

	Dirección de Equipos	Membros	Total efectivos
Dirección Emerxencia	1º. Director/ra do Centro 2º. Vicedirector/ra do Centro. 3º. Xefe/a de Estudos. 4º. Profesor/ra de garda presente no nocturno. 5º. Conserxe.		1 (4 suplentes) 1
Equipo de Evacuación	1º. Xefe/a de Estudos. 2º. Vicedirector do Centro. 3º. quen sexa o Director de Emerxencia. 4º. Conserxe	Profesores/as presentes na aula	1 (3 suplentes) + mínimo 1 2
Equipo de Intervención	1º. Secretario/a do Centro. 2º. Vicedirector/ra do Centro. 3º. Profesor/a mais antigo no Centro que estea presente. 4º. O Conserxe.	Profesores de garda Conserxes	1 (3 suplentes) + mínimo 2 3
Total efectivos			6 efectivos

A estes 6 efectivos hai que engadirlle aínda o encargado do Grupo de comunicacións recollido na *páxina 98* do referido Plan, normalmente o conserxe, xa que as labores de comunicación, recolle o documento, non sería capaz de realizalas o Director da Emerxencia.

CIFP A Xunqueira 6 + 1 comunicacións

7 membros

Vemos, en contraste cos servizos operativos do Corpo de Bombeiros de Pontevedra, que os de A Xunqueira superan o número de recursos humanos dispoñibles no propio servizo de emerxencias, membros que serán sometidos a unha carga de traballo e situacións psicolóxicas nada comparables.

Encontrámonos, polo tanto, coa situación sorprendente de que un equipo de rescate profesional conta con menos persoal que o equipo de rescate conformado por traballadores, planificado para un momento puntual.

Corpo de Bombeiros Pontevedra 5 operativos + 1 comunicacións 6 membros

Resulta absolutamente ridículo que os empresarios estén obrigados a cumprir a LPRL á hora de dimensionar estes equipos de intervención, que van a encargarse de actuar en emerxencias de maneira PUNTUAL, e as AAPP responsables dos SPEIS, onde a súa actividade PRINCIPAL é, precisamente, atender situacións de emerxencias, non queden obrigados de igual forma pola lei a dimensionar correctamente os seus equipos.

Dotacións dos equipos de intervención -dotacións mínimas- nalgúns países

Non imos falar aquí de **mínimos por grupo**, senón de mínimos por equipo de intervención, é dicir, unha **dotación mínima**. Aínda que unha cousa leva á outra cando só existe unha dotación mínima por quenda, como sucede en Pontevedra, temos que ser conscientes de que non son sinónimos.

Vexamos algunhas definicións:

- **Grupo de traballo:** Equipo mínimo de bombeiros por cada quenda. Un Grupo de Traballo deberá estar composto por varias dotacións mínimas.
- **Dotación mínima:** Unidade mínima de intervención que pode considerarse operativa e que cumpre as esixencias mínimas de seguridade.
- **Operatividade:** Capacidade para desenvolver o traballo con efectividade e coas debidas medidas de seguridade e prevención de riscos laborais.

Pasemos ao recollido en diferentes países sobre a dotación mínima:

ESTADOS UNIDOS

No caso dos EEUU, a NFPA (*Nacional Fire Protection Association*) regulou este aspecto en diversas normas nacionais. En concreto, as normas NFPA 1410, 1500 e 1710 recomendan

que para “a supresión de incendios segura, eficaz e eficiente, debe responderse cun mínimo de 4 bombeiros”.

Estes aspectos foron avalados pola IAFF (*International Association Fire Fighters*).

Vexamos polo tanto cada unha destas normas:

- Na **NFPA 1410**: Requírense como mínimo 2 bombeiros no interior do incendio, e, como mínimo, outros dous bombeiros no exterior.
- A **NFPA 1500** establece que nas etapas iniciais dun incidente onde só un equipo está operando na zona perigosa, traballando en incendios estruturais, requirirá un mínimo de 4 bombeiros, dous traballando como equipo na área perigosa e dous fóra desta, estando dispoñibles para asistir ou rescatar en caso de emerxencia.
- A **NFPA 1710** establece a obrigatoriedade de que existan 2 bombeiros en cada liña de ataque, ademais dun equipo de búsqueda e rescate composto de 2 bombeiros.

É dicir, a normativa americana establece sistematicamente a necesidade de que os equipos de bombeiros estean compostos por un **mínimo de catro compoñentes**.



A NFPA (*Asociación Americana de Protección Contra Incendios*) móstranos nun dos seus estudos publicados, que “o tempo de execución de tarefas complexas en intervencións reduciase a case a metade cando a dotación era de catro bombeiros, en comparación cunha dotación de tres bombeiros”.

De feito, o comité técnico da NFPA, recomenda que exista unha **dotación mínima de 4 bombeiros** se se quere unha intervención segura, eficaz e eficiente. Estas conclusións proceden de dous estudos, principalmente:

1. Un estudo realizado en Dallas en 1984, no que xa se puxo de manifesto a **importante redución da eficacia** nas intervencións en edificios a medida que se reducía a dotación **por debaixo de cinco bombeiros** (McManis, 1984).

Este estudo mostrou que cando o rescate se producía entre os 12 minutos e os 15,5 minutos, a taxa de supervivencia era do 46,6 %, mentras que se o rescate se producía entre os 15 e os 17,5 minutos a taxa de supervivencia se reducía ao 5,5%. É dicir, que a partir dos 15,5 minutos, multiplícanbase por 8 as posibilidades de que a vítima falecese. Isto mostraba claramente que se os equipos de intervención estaban correctamente dimensionados, mellorarían considerablemente as labores de rescate e, polo tanto, a supervivencia dos cidadáns vítimas de incendios.

Os resultados deste estudo abriron o camiño para posteriores revisións da NFPA e a IAFF, establecéndose os mínimos operativos que describen as súas normativas.

2. Outro estudo realizado no Westerville Fire Department (Ohio, EEUU) puxo de manifesto que os equipos de catro bombeiros podían chegar a realizar os rescates de vítimas nos incendios un 80% máis rápido que os equipos de tres. Corroborando así o estudo realizado en Dallas trinta anos atrás.

Como vemos, en realidade os estudos mostran que **o ideal non é unha dotación mínima de 4 membros, senón que sería de 5 bombeiros**. Por iso, diversas axencias están facendo fincapé neste feito, remarcando sistemáticamente a necesidade de revisar a normativa para introducir un quinto compoñente nos seus equipos básicos de bombeiros. Entre elas:

- ICMA (*International City Managers Association*).
- IAFF (*International Association of Fire Chiefs*).

Así mesmo, diversos artigos e traballos de revisión tamén están incidindo nesta recomendación:

- (*Back 2002*) Neste estudo de revisión (Literatura, estatísticas e persoal de garda) recomenda **sumar un bombeiro máis ao mínimo de catro** establecido nas normas NFPA.
- (*Monday, 2000*) Trátase dun estudo realizado en Martinsville Fire Department (Virginia, EEUU), no que se conclúe tamén que o **mínimo recomendable ten que ser de cinco bombeiros** en lugar de catro.

EUROPA

En Francia,

el *Règlement d'instructions et de manoeuvres (RIM)* antes de 1999 establecía que os bombeiros deben intervir como mínimo en equipos de tres, nos chamados "*trinômes*". A partir do RD de 3 de febreiro de 1999, os bombeiros de Francia deben traballar por binomios, establecendo que:

Nos vehículos autobomba de oito bombeiros deberán ir:

- Un xefe de dotación, un condutor e tres binomios.

Si o vehículo autobomba é de seis bombeiros, a dotación deberá estar composta por:

- Un xefe de dotación, un condutor e dous binomios.

O vehículo autobomba de catro bombeiros estará composto de:

- Un xefe de dotación, un condutor e un binomio.

Ademais, os binomios terán atribuída unha misión concreta:

- BAT (binomio de ataque).
- BAL (binomio de abastecemento e apoio).
- BSEC (binomio de seguridade).

A intención desta norma é a estandarización das diferentes misións nas intervencións (*un binôme = une action*), e asegurar a actuación por parellas en cada unha delas, en pro da seguridade dos intervinentes e da eficacia en ditas misións. **É dicir, estamos falando de equipos de intervención -dotación mínima-, non de mínimos por quenda.**

En Italia,

existe un corpo nacional de bombeiros, "*Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco*". O seu funcionamento vén regulado pola norma *D .Lgs 8 marzo 2006, n. 139 Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma*

dell'articolo 11(1) della legge 29 luglio 2003, n. 229, e nela recóllense as dotacións mínimas que deben compoñer os equipos.



As dotacións son diferentes segundo o parque de que se trate, pero séguese a premisa de que en cada equipo de traballo sempre haxa como **mínimo 5 compoñentes** en servizos de departamento. En calquera caso, sempre ten que haber un xefe de dotación e un condutor.

Estudo de relevancia na UE

No caso de Europa, debemos referirnos ao traballo de Scandella, F. (2012). *La santé et la sécurité des hommes du feu*. ETUI. Neste estudo, D^a Fabienne Scandella, responsable de investigación do Instituto Sindical Europeo (ETUI) indica que **o número de bombeiros das dotacións, ten capacidade para influir sobre a seguridade dos intervinentes**. Observando ademais que, en xeral, as dotacións non son suficientes nos servizos europeos.

Segundo o traballo de Scandella, o número de bombeiros por dotación non só está incidindo na seguridade dos cidadáns, como xa indican os estudos americanos, senón que ademais é un factor que incide na saúde e a seguridade dos traballadores dos servizos de bombeiros.

Dotación nos Procedementos de Traballo do SEIS de Pontevedra

No apartado de “Mobilización de Recursos: Materiais e Humanos”, encontrámonos co concepto de dotación nun parágrafo compartido por todos os procedementos existentes no SEIS de Pontevedra, tal como segue:

*“A mobilización aconsellable de vehículos e persoal é a que se detalla a continuación e aparece na ficha-guía deste documento, que aparece como anexo 1, buscando proporcionar a resposta máis eficiente posible, para maximizar a seguridade dos participantes, tendo en conta que actualmente a **dotación** de garda aconsellable está **establecida en 5 persoas**, ademáis do telefonista.”*

A continuación pasan a definir neste mesmo apartado, o seguinte:

*“**Dotación** de saída aconsellable:*

***Cabo Xefe de quenda, Conductor de 1ª Saída, Conductor 2ª Saída e Bc 1 e Bc 2.** Esta dotación pódese diminuír/ampliar naqueles casos en que o Mando considéreo oportuno, solicitando o apoio dos recursos necesarios.”*

*“Pretenderase que a maioría das veces os traballos se realicen en **parellas ou binomios** de bombeiros, especialmente nos traballos de rescate, e en todos aqueles que impliquen un maior nivel de risco. As pautas de acción baséanse tanto no control do tempo de traballo na zona quente como nos **relevos periódicos.**”*

Comprobamos polo tanto que no SEIS de Pontevedra unha dotación está composta tamén por 5 membros. Observamos ademais que adxectivan á mesma como “aconsellable”, interpretando aquí que a dotación non debería ser minorada, pois a súa minorización implicaría a exposición dos intervinentes a máis riscos, así como a perda de efectividade na resposta ás emerxencias.

Finalmente, os documentos detallan que deberá respectarse o traballo en binomios, e que as pautas de acción basearanse en relevos periódicos. Aclarar que para que isto non sexa unha ficción, a dotación deberá compoñerse, como mínimo, de 5 efectivos, sendo os binomios: os **Bombeiros 1 e 2**, e os **Condutores 1 e 2**, restando soamente o mando responsable da intervención. A ficción que si é evidente nos procedementos é a de “ampliar a dotación”, pois os efectivos operativos dispoñibles na quenda son 5, máis o responsable de comunicacións. Polo que neste punto recóllese unha hipótese imposible.

Tendo en conta que o SPA, Cualtis-Mugatra, insta a dispoñer no Corpo de Bombeiros de Pontevedra de dotacións para dar cobertura, como mínimo, a dúas intervencións, e que o número de efectivos que deberá formar parte dunha dotación é de cinco efectivos, os recursos humanos dos que debemos dispoñer por Grupo de traballo, é dicir, como servizos operativos presentes por quenda, en lugar de seis, como se dispón na actualidade, deberán ser de dez bombeiros máis o encargado de comunicacións, **11 bombeiros por Grupo de Traballo.**

Este número de efectivos permitiría dar cobertura a dúas intervencións simultáneas, en función da gravidade das mesmas, así como atender unha emerxencia de maior importancia sen expoñer aos intervincentes a riscos innecesarios, respectando a capacidade de resposta sobre as chamadas de auxilio dos cidadáns.

Recurso Preventivo

Os recursos preventivos cumpren unha labor, aínda que complementaria, esencial, e foron introducidos na nosa normativa pola Lei 54/2003, de 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais. Esta medida foi unha das respostas que o legislativo deu ás graves carencias en prevención de riscos laborais atopadas e analizadas no denominado informe “Durán”⁵.

Entre as deficiencias detectadas encontrábase o cumprimento puramente documental ou formal, é dicir, o incumprimento das obrigacións en materia de prevención de riscos laborais, de aí que a Lei 54/2003 afectase e modificase en diferentes aspectos a nosa normativa preventiva creando a figura do recurso preventivo a través do artigo 32 bis da LPRL coa finalidade de asegurar a vixilancia, daquelas situacións que poderían supoñer un risco maior para os traballadores, por persoal formado.

⁵ En xullo do ano 2000 José María Aznar encargou a Federico Durán, Presidente do Consello Económico e Social (CES), un diagnóstico independente sobre a sinistralidade laboral en España. Constituíuse así un grupo de expertos, formado por profesores universitarios e técnicos da administración ou do propio CES que, ao longo de seis meses elaboraron un informe. O documento estrutúrase ao redor de catro grandes temas: as estatísticas en saúde laboral, as características do mercado de traballo, o marco normativo e, por último, a política de prevención. Sobre cada un destes puntos apórtanse datos, emítense puntos de vista valorativos e realízanse propostas que según os autores poderían contribuir a mellorar a seguridade e a saúde no traballo en España.

Ao tratarse dunha figura complementaria, a súa designación non exclúe ou substitúe o deber de protección imposto pola normativa preventiva sobre o empresario ou administración.

O artigo 22 bis do RSP (RD 39/1997 dos Servizos de Prevención) recolle a necesidade da presenza de recurso preventivo en traballos con riscos especialmente graves de **caída desde altura**, traballos con **risco de sepultamento ou afundimento**, actividades nas que se empregan máquinas que carezan de declaración CE, traballos en **espazos confinados**, traballos con risco de **afogamento por inmersión**, ademais de actividades con riscos que poden verse **agravados ou modificados** ou con operacións **diversas ou simultáneas**.

As actividades nomeadas correspóndense coas concorridas no SEIS no noso día a día, polo que precísase dunha presenza continuada desta figura preventiva. Esta designación non debería realizarse de forma indiscriminada senón que elixindo ás persoas máis axeitadas, recibindo unha formación específica e unhas instrucións precisas, concretas e claras para facer posible a súa actuación e a supervisión daquelas situacións de risco.

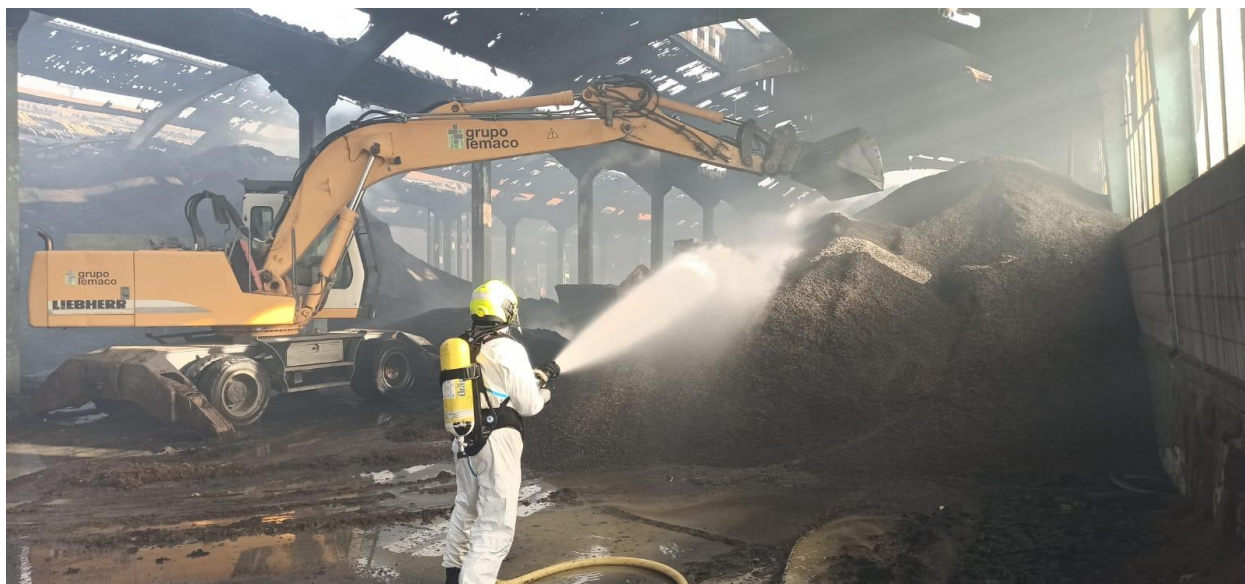
A súa presenza determinarase, en todo caso, mediante as avaliacións de riscos laborais, identificando os traballos ou tarefas propias do posto de traballo avaliado, ligados aos procesos perigosos ou riscos especiais.

Esta presenza e designación reflectirase na planificación da actividade preventiva e nos procedementos de traballo, é dicir, a priori, de maneira concreta e individualizada. Isto vén recollido na Guía técnica para a integración da prevención de riscos laborais no sistema xeral de xestión da empresa, no apartado 4.4. co título, Integración da prevención nas actividades potencialmente perigosas, da seguinte maneira:

“A identificación dos traballos, tarefas ou concorrenias nos que sexa necesaria esta supervisión debe ser unha das cuestións abordadas durante a avaliación dos riscos, sen prexuízo da súa obrigatoriedade sempre que se trate das actividades ou procesos sinalados no apartado 1.b do artigo 22 bis do RSP ou derive das disposicións indicadas no apartado 8 de dito artigo”.

A designación dos recursos preventivos, tal como indica o artigo 32 bis da LPRL deberá realizarse polo empresario, e non como se estableceu no SEIS, trasladando a función de designación ao mando do grupo *-cabo-*.

Se seguimos co artigo 22 bis do RD 39/1997, este establece a necesidade de que o recurso preventivo non participe directamente na actividade de risco, senón que sexa un elo máis na cadea de seguridade, observando á dotación de intervención, pero en contacto e comunicación directa con esta.



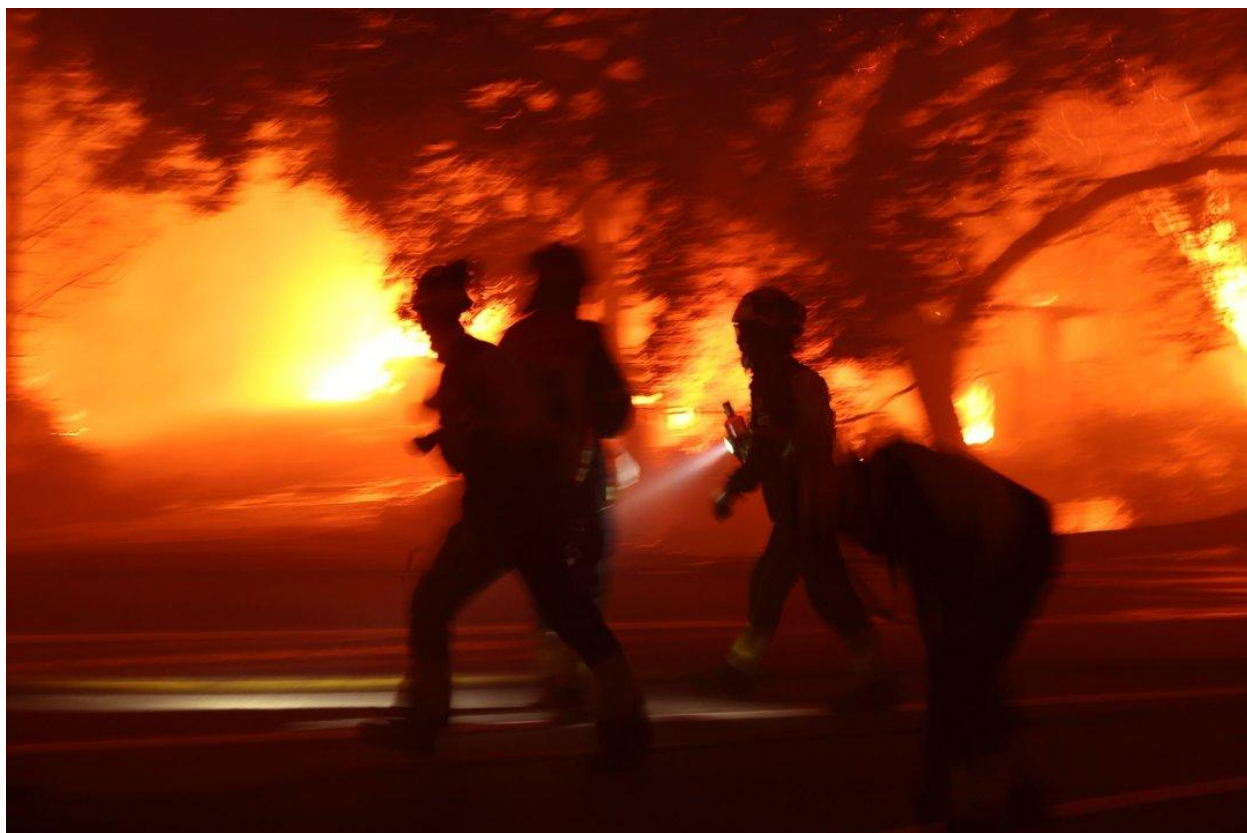
En canto a isto, a propia Dirección Xeral do Traballo e Seguridade Social no Criterio Técnico Nº83/2010 establece no punto terceiro, o seguinte:

“A designación indiscriminada e xeneralizada carece de sentido e desvirtuaría esta figura preventiva porque o empresario tería convertido a todos os traballadores en vixiantes de si mesmos”.

A creación do recurso preventivo responde á necesidade de acadar unha prevención real e material efectiva e non simplemente formal, furtando tal condición o nomeamento xenérico e cunha formación tipo, como é a de nivel básico de 50 horas.

Os recursos preventivos deberán recibir formación específica para o desenvolvemento da súa actividade de vixilancia concreta. Polo tanto, ademais de contar coa formación preventiva correspondente como mínimo ás funcións de nivel básico, deberán recibir formación teórico-práctica específica sobre os traballos, técnicas a desenvolver, normas, riscos e medidas preventivas a aplicar nas actividades a vixiar, que determinen a súa presenza.

Para concluir, a situación na que se atopa na actualidade a implementación do recurso preventivo neste Corpo de Bombeiros induce a unha incoherencia que se traduce nun incumprimento da normativa preventiva, pois esta implementación non se trata máis que dunha simple formalidade que debe ser corrixida.



Polo tanto, no momento de establecer os recursos humanos que deberán integrar os grupos de traballo haberá que ter en conta ao persoal que sexa designado como recurso preventivo, o cal, en moitas ocasións tan só poderá realizar as tarefas propias do recurso preventivo de maneira illada.

Finalizábase o apartado anterior, referente á dotación mínima, establecendo a necesidade de dispoñer de 11 membros por Grupo de Traballo, como servizo operativos, para cumprir co esixido polo SPA, Cualtis-Mugatra, pero para facer posible a implementación da figura do recurso preventivo, nalgúns intervencións haberá que dispoñer de persoal que poida desenvolverlas de forma illada, polo que será preciso aumentar un efectivo máis ao mínimo de 11 membros, establecendo desta maneira o mínimo por Grupo de Traballo -servizos operativos- en **12 bombeiros**.

Cinco Departamentos

Para poder asumir a carga de traballo que demandan tanto as disciplinas primarias de extinción e salvamento, como a disciplina de prevención, descritas anteriormente, e as cales deberán desenvolver de maneira coordinada os procedementos operativos, protocolos de actuación, a planificación da formación preventiva, así como abranguir as tarefas preventivas sobre Plans de Autoprotección, Inspeccións, etc, requírese dunha suba e reestruturación dos recursos humanos do Corpo de Bombeiros deste Concello.

O Plan Estratéxico do Oficial-Xefe do servizo, xa propoñía un organigrama composto por catro departamentos dirixidos por unha xefatura auxiliada pola oficina administrativa e a subxefatura. Estes eran os departamentos de Prevención, Loxístico, Operativo, e finalmente o departamento de Transmisións.



En cambio, o organigrama que se propón neste documento, é un organigrama en forma de rede, sostido en **cinco departamentos**, dirixidos por un equipo de dirección e que prestarán apoio aos Grupos de traballo ou intervención.

Cada Grupo de traballo estará interconectado e asistido polos diferentes departamentos.

Ao cargo de cada Grupo de traballo ou intervención situarase un Xefe de Grupo (antigo *sarxento*).

O número de membros por grupo de traballo deberá permitir, para cumprir co esixido polo SPA, a formación de

dúas Dotacións Mínimas *-cinco compoñentes cada unha-*, dirixidas á súa vez polo seu correspondente Xefe de Dotación (antigo *cabo*), que coordinarán as actividades das dotacións da quenda.

O Xefe de Servizo coordina e dirixe os diferentes Grupos de traballo, asegurando a equidade operativa dos mesmos, homoxeneizando criterios técnicos, procedementos de traballo e protocolos de actuación.

Todos os departamentos, xunto co resto da estrutura do SPEIS, colaboran, apoian e asisten aos Grupos de Traballo, convertindo a estes no principal centro de atención de todos os esforzos da organización.

É un organigrama de desenvolvemento horizontal, nun único plano, a modo de rede, onde todos os departamentos, en coordinación coa Xefatura do Servizo, atenderán de forma conxunta as necesidades dos grupos operativos, a saber:



Participación/Supervisión

Formación Preventiva

A formación que se recibe no Servizo de Extinción de Incendios e Salvamento, tanto externa como interna, trátase de formación preventiva.

A formación preventiva debe estar planificada, concretizada e organizada nun Plan de Formación específico do servizo. Para a elaboración deste Plan deberá contarse, coa participación do cadro de persoal do SEIS a través das mesas de formación e de compra, as cales traballarán de maneira coordinada, en función das necesidades, cos Departamentos correspondentes.

Dentro da que podemos considerar formación interna encóntrase a formación sobre os procedementos de traballo durante as manobras diarias, e sobre os protocolos de actuación con outros servizos, e esta deberá cumprir coa normativa de aplicación.

O art. 19 da **Lei de Prevención de Riscos Laborais** 31/1995, reflicte o seguinte:

1. *En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.*

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

2. *A formación á que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma. A formación poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.*

Así mesmo, destacar o art. 31 (Servizos de prevención) apartado 3.d. da **LPRL**, que di o seguinte:

3. Os servizos de prevención deberán estar en condicións de proporcionar á empresa o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de risco nela existentes e no referente a:

d. A información e formación dos traballadores, nos termos previstos nos artigos 18 e 19 desta Lei.

O devandito art. 31 reflicte tamén que:

“Se a empresa non levase a cabo as actividades preventivas con recursos propios, a asunción das funcións respecto das materias descritas neste apartado só poderá facerse por un servizo de prevención alleo⁶”

Segundo o exposto, só a formación impartida polo SPP ou o SPA será válida para cumprir co referido no art. 19 da LPRL, é dicir, para poder ser considerada como formación preventiva só pode ser impartida polo servizo de prevención, sexa este propio ou alleo.

Segundo a literalidade da LPRL e tal como se vén expoñendo neste documento, a formación preventiva só pode ser impartida durante a xornada laboral ou, no seu defecto, fóra desta, pero descontando sempre daquela o tempo invertido na mesma, é dicir: non serán horas extraordinarias susceptibles de ser gratificadas, polo que as horas de formación impartida fóra da xornada laboral deberán ser compensadas descontando as correspondentes quendas de traballo do Calendario Anual.

En canto ao persoal do Corpo de Bombeiros ao que se lle encomenden tarefas de impartición da formación preventiva, como ocorre na actualidade cos mandos *-cabos-* dos grupos, deberán recibir a preceptiva formación previa, e logo estar acreditados polo servizo de prevención para dita tarefa de impartición concreta.

O **Real Decreto 39/1997**, de 17 de xaneiro, de Regulamento dos Servizos de Prevención recolle no Capítulo VI, con título: *Funcións e Niveles de Cualificación*, nos artigos 34, 35, 36 e 37 o relativo á formación que deberán recibir previamente o membros que sexan destinados á impartición de formación, no caso do SEIS, nos Grupos de traballo. En concreto:

⁶ Este tipo de formación **no pode ser impartida por profesionais independentes ni por empresas que carezcan de autorización para actuar como SPA's**, pois ello supondría a realización de una actividade preventiva de la empresa por quien carece de autorización para dedicarse a esta actividade.

-O artigo 34 recolle a clasificación das funcións, e di o seguinte:

“A efectos de determinación das capacidades e aptitudes necesarias para a avaliación dos riscos e o desenvolvemento da actividade preventiva, as funcións a realizar clasifícanse nos seguintes grupos:

a) Funcións de nivel básico.

b) Funcións de nivel intermedio.

c) Funcións de nivel superior, correspondentes ás especialidades e disciplinas preventivas de medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial, e ergonomía, e psicocioloxía aplicada.”

A organización preventiva no Concello de Pontevedra consiste no reparto das catro disciplinas preventivas entre o Servizo de Prevención Propio, e o Servizo de Prevención Alleo. O SPP ten asignadas as disciplinas de Seguridade no Traballo, e de Ergonomía e Psicocioloxía; e o SPA, Cualtis-Mugatra, ten concertadas as outras dúas disciplinas, é dicir, Hixiene Industrial e Vixilancia da Saúde (*medicina do traballo*).

-O artigo 35 do RD de Regulamento dos Servizos de Prevención recolle as **funcións de nivel básico**, as cales capacitan para facer avaliacións elementais de riscos, etc, e que se tratará de formación dunha **duración non inferior a 50 horas**.

-O artigo 36 recolle as **funcións de nivel intermedio**. Este reflicte, entre outras, as funcións seguintes:

“b) Realizar avaliacións de riscos, salvo as especificamente reservadas ao nivel superior.

f) Participar na planificación da actividade preventiva e dirixir as actuacións a desenvolver nos casos de emerxencia e primeiros auxilios.”

Posteriormente, no punto 2, recolle que *“para desempeñar as funcións referidas no apartado anterior, será preciso posuír unha formación mínima... cuxo desenvolvemento terá unha duración non inferior a 300 horas”*.

-O artigo 37 establece as funcións para as que capacita a formación preventiva de **nivel superior**, entre as que se encontra, por exemplo:

"c) A formación e información de carácter xeral, a todos os niveis, e nas materias propias da súa área de especialización.

d) A planificación da acción preventiva a desenrolar nas situacións nas que o control ou redución dos riscos supón a realización de actividades diferentes, que implican a intervención de distintos especialistas".

Establece este artigo que, para desempeñar as funcións ás que capacita este artigo "será preciso contar cunha titulación universitaria oficial e posuír unha formación mínima acreditada por unha universidade co contido especificado, cunha **duración non inferior a seiscentas horas.**"

En conclusión, coa pretensión de cumprir coa normativa sobre formación preventiva, é necesario establecer un Plan de Formación no servizo que capacite e acredite ao persoal designado para a impartición sobre formación interna sobre os procedementos de traballo do SEIS nas quendas dos grupos de traballo.



Desta maneira xerariase unha cultura de cumprimento e certidume, que proporcionaría un entorno de garantías e estabilidade en beneficio do persoal do Corpo de Bombeiros.

Mesas de compra

En moitas ocasións os bombeiros entéranse a través da prensa da adquisición por parte da xefatura do servizo de novos vehículos ou equipos de traballo. Isto reflicte as graves carencias que existen neste centro de traballo en canto á participación, e que foi detectado acertadamente no Estudo Psicosocial.

A nosa proposición neste punto é a de recuperar as mesas de compra que se comezaron a celebrar coa presenza do Oficial-Xefe, Miguel Estévez, favorecendo a participación do cuadro de persoal nas decisións sobre os recursos materiais que se deberán empregar neste Corpo de Bombeiros.

Estas deberán estar compostas por un representante de cada sindicato e sección sindical presente no Concello de Pontevedra, ademais de por un efectivo por Grupo de Traballo sen importar o seu cargo, coa dirección do responsable do Departamento correspondente.

Mesas de Formación

Ocorre neste apartado o mesmo problema que no apartado anterior, na actualidade a participación dos membros do SEIS na decisión sobre a formación que debe ser impartida neste servizo é nula. Polo que deberán recuperarse as mesas de formación existentes xa durante o período de presenza do Oficial-Xefe, Miguel Estévez.

No mesmo sentido que as anteriores, estas mesas deberán estar compostas por un representante de cada sindicato e sección sindical con presenza no Concello de Pontevedra, ademais de por un efectivo por cada Grupo de Traballo, coa dirección do responsable do Departamento correspondente.

Modificación dos termos da estrutura xerárquica

Os parques de bombeiros españois comezan o seu camiño profesional cunha estrutura de mandos escasamente cualificados, sen unha dirección formada para organizar servizos de extinción de incendios, con escasas referencias válidas de outras cidades, e sen un modelo definido de organización.

Á falta dun patrón organizativo, os parques de bombeiros adoptan a estrutura castrense, estrutura que encaixaba perfectamente co ideario dominante. Un organigrama vertical, lineal e doado de implantar, gracias á excesiva arbitrariedade.

As xefaturas da maioría dos parques municipais obstentábanas xefes procedentes doutros sectores: exército, policía, proximidade política, etc.

Pasados máis de trinta anos, as estruturas organizativas dalgúns servizos contra incendios, lastradas polo uso e a costume, manteñen o seu funcionamento e organigrama tradicional, de inspiración castrense.

A xerarquía militar e os seus termos continúan aplicándose: *cabo*, *sarxento*, *suboficial*, *oficial*, pero estes termos encóntranse semánticamente moi lonxe da significación do cargo e das funcións que realmente desempeñan, así como tamén lonxe dos valores e da natureza dunha administración civil democrática.

Para resolver esta situación e as consecuencias psicosociais que a mesma xera, conciente ou inconscientemente, no entorno laboral dos Corpos de Bombeiros, así como fóra do mesmo -*recoñecemento da poboación deste servizo como un servizo de carácter militar*- propoñemos que a denominación castrense empregada na actualidade sexa substituída por unha denominación que se corresponda co posto que se desempeña, polo tanto:



Nova clasificación

Co obxectivo de seguir os pasos dos Servizos de Extinción de Incendios e Salvamento máis modernos, é preciso acometer unha muda na clasificación actual dos postos do servizo de bombeiros pontevedrés.

Para poder asumir a carga de traballo que se lle esixe a un servizo destas características, precísase duns recursos humanos ben dimensionados e cualificados. Propoñemos o seguinte:

- **Xefe de Departamento** (*suboficial*), grupo A, subgrupo A2, nivel 24.
- **Xefe de Grupo** (*sarxento*), grupo A, subgrupo A2, nivel 22.
- **Xefe de Dotación** (*cabo*), grupo C, subgrupo C1, nivel 20.
- **Bombeiros e Bombeiros-Condutores**, grupo C, subgrupo C1, nivel 18.

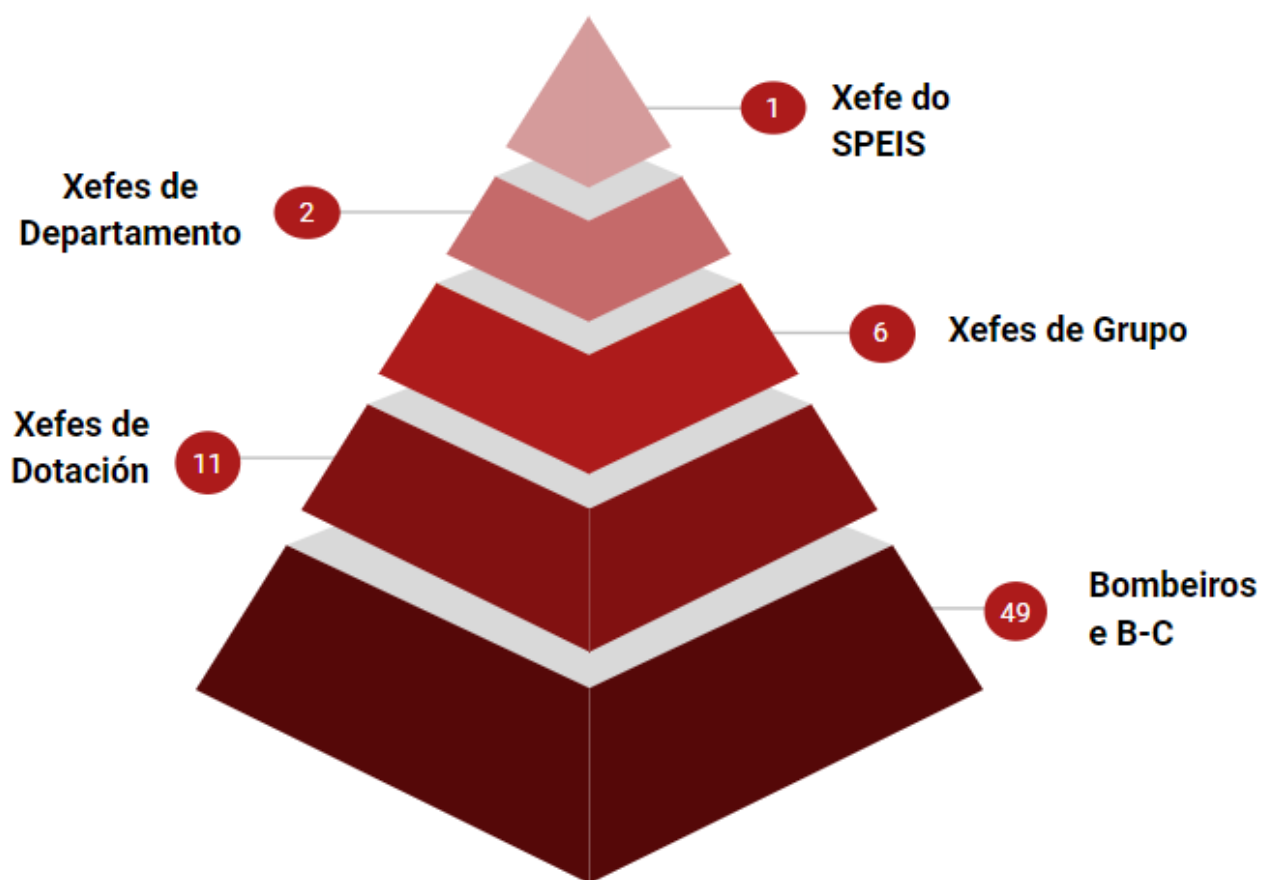


Plan de Reestruturación e Dimensionamento

Reestruturación

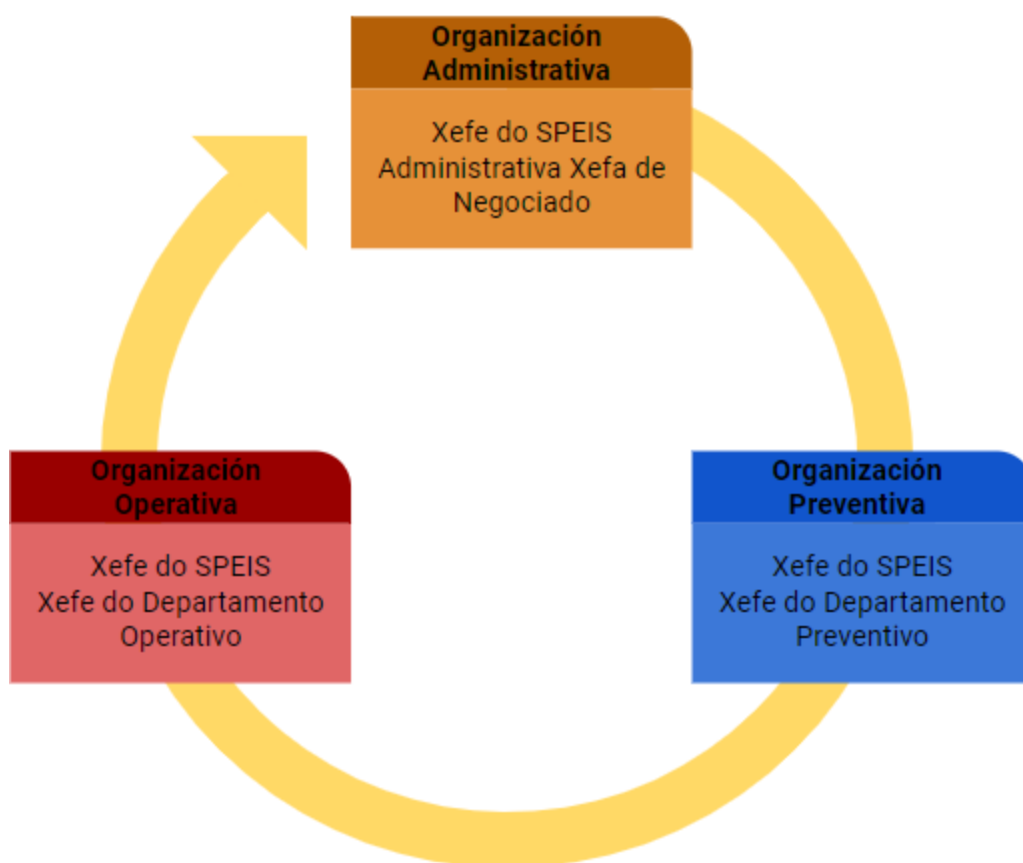
Para potenciar a capacidade de resposta do SEIS do Concello de Pontevedra garantindo o correcto desempeño das disciplinas operativas e preventiva, así como posibilitar o cumprimento do esixido polo SPA nas medidas correctoras, débese acometer unha reestruturación do servizo.

A reestruturación que consideramos necesaria reflíctese na seguinte imaxe:



Polo tanto, a necesidade urxente do servizo, pasa por realizar unha reestruturación das escalas. Unha vez definidas as escalas e as súas funcións xenéricas, xurde a necesidade de crear departamentos para sectorizar as actividades de xestión, coordinación e organización do servizo.

O funcionamento interno do servizo pode dividirse en tres seccións organizativas diferenciadas pero coordinadas entre elas. Estas serían, a organización **administrativa**, a organización **operativa** e finalmente a **preventiva**. Estas tres seccións organizativas estarían dirixidas polos correspondentes xefes de departamento, coa dirección superior do Xefe do Servizo, nunha relación circular en constante colaboración.



A Xefatura, composta por un Xefe de Servizo, co apoio da oficina administrativa, composta por unha Administrativa-Xefa de negociado, coordinan as tarefas dos diferentes Departamentos, integrados por dous Xefes de Departamento, que desenvolven o control directo sobre os cinco departamentos, quedando estes organizados da seguinte maneira:



Departamento Administrativo

Dependerá directamente da Xefatura do SPEIS, acompañado dun ou dunha administrativa-xefe de negociado, coas funcións de organización, formación, planificación e xestión das actividades do servizo.

Este departamento encárgase das tarefas administrativas que xera a propia actividade do servizo á vez que coopera con todos os departamentos na redacción de informes, programas ou calquera labor de secretaría que precisen. Outras funcións que debe de cumprir este departamento é a elaboración de informes das intervencións do servizo, calcular costes, xestionar taxas, administrar arquivos de documentos e memorias, elaborar informes anuais, memorias, e xestionar a biblioteca do parque. Este departamento dirixeo de forma directa o Xefe do Servizo, cos seguintes obxectivos:

- Favorecer a accesibilidade dos seus servizos a todos os membros do cadro, facilitándolles as tarefas administrativas que precisen aos cidadáns, aos usuarios e a outras institucións.
- Colaborar co resto de departamentos do parque.

- Elaborar informes e realizar outras tarefas administrativas.
- Facilitar a cidadáns e usuarios o acceso aos seus servizos.

Departamento de Prevención

Depende directamente da Xefatura do SPEIS, dirixido polo Xefe do SPEIS e o Xefe de Departamento de Prevención.

Este departamento encargarase de todos aqueles aspectos relacionados coa prevención e coa educación cidadá en materia de autoprotección; fomentando a participación e asistencia dos diferentes colectivos a xornadas de traballo, cursillos, conferencias ou calquera outra acción divulgativa en materia de protección contra incendios e salvamento. Impartirá e organizará eventos relacionados coa prevención.

O departamento de prevención, serve para aproximar o Servizo ao cidadán, inculcando aos diferentes colectivos cidadáns unha cultura de bos hábitos preventivos que eviten danos innecesarios, fomentando a aprendizaxe de comportamentos adecuados de autoprotección en caso de producirse una situación de emerxencia.

Funcións do Departamento de Prevención:

- Revisar, comprobar o funcionamento e aportar información útil aos grupos de traballo ou intervención sobre as características e o estado de funcionamento dos Sistemas de Protección contra Incendios (SPI) en edificios de vivendas, espazos e vías públicas., instalacións industriais, etc. Garantindo a idoneidade deste tipo de instalacións de acordo coa normativa, informando do seu uso e estado aos grupos de intervención.
- Colaboración no deseño de plans de evacuación de lugares e edificios públicos. O departamento de prevención debe de coñecer os plans de evacuación de aqueles edificios que por razóns de uso ou especial complexidade precisen da intervención do SPEIS. O departamento de prevención debe promover a realización de simulacros de evacuación asegurando o correcto cumprimento dos plans. Neste sentido, resulta frecuente que os plans de evacuación que foron deseñados e certificados para un uso específico do edificio, non se axusten ás necesidades actuais da súa utilidade, ben sexa polo cambio de actividade, por reformas posteriores ou calquera outra circunstancia que altere as condicións iniciais. Nestes

casos, o departamento de prevención debe prestar apoio e colaboración aos responsables da instalación; adaptando, deseñando e mellorando os plans existentes.



- Elaboración da planificación formativa, en estreita coordinación co Departamento Operativo e en colaboración coas mesas de formación e compra.
- Control de hidrantes da vía pública. Os hidrantes para uso exclusivo de bombeiros nas vías públicas, vixiando o correcto funcionamento dos mesmos, propoñendo e informando das necesidades a este respecto.
- Aportar información en materia de prevención de riscos laborais da profesión, implantar as medidas necesarias no propio SPEIS e contribuir á implantación dentro do SPEIS dunha cultura de traballo e cumprimento que minimize os riscos de accidente.

Departamento Operativo

Depende directamente da Xefatura do SPEIS, dirixido por este e polo Xefe do Departamento Operativo.

Este departamento debe ser o “CORE” operativo de calquera servizo de bombeiros, é o órgano interno de consulta técnica. É o departamento que asesora aos Grupos de traballo ou intervención, establece criterios técnicos e é o responsable do deseño e aplicación dos procedementos operativos e protocolos de actuación, garantindo a idoneidade dos mesmos e asegurando a homoxeneidade funcional e operativa das diversas dotacións integradas nos cinco grupos de traballo do SPEIS.

Funcións do Departamento Operativo:

- Participación do departamento operativo na elaboración ou actualización do plan de emerxencias municipal (PEMU).
- Asesoramento técnico en intervencións complexas aos Grupos de Traballo cando a magnitude do sinistro, as características estruturais e de ocupación do edificio, inestabilidade dos materiais ou substancias, ou calquera tipo de dúbida que teña o Xefe de Dotación ou o Xefe de Grupo, e soliciten apoio departamental.
- Determinar o número e características dos recursos materiais (*vehículos, ferramentas, equipos de presión, instalacións, equipos de Protección Persoal (EPI), cámaras térmicas, equipos de excarcelación, etc*) necesarios para o SPEIS, coa colaboración das mesas de compra, dotando dos recursos materiais ao servizo.
- Homoxeneidade operativa. O modo de traballo dos diferentes Grupos de Traballo, e dentro destes, as dotacións mínimas de intervención, implica certas variacións entre os diferentes equipos, calquera alteración do modelo protocolario preestablecido debe de ser considerado polo departamento operativo, estimando este a adecuación da variante. Deste modo, os diferentes grupos de traballo, interveñen utilizando idénticos protocolos procedementos, favorecendo desta forma que calquera bombeiro ou dotación mínima de intervención poidan traballar con calquera Grupo de maneira coordinada e preestablecida.
- Plan de Formación e de manobras. Elaborar, coordinando co Departamento de Prevención e coa colaboración das mesas de formación e compra, o Plan de

Formación do SPEIS. As manobras entrarán dentro da planificación da formación preventiva. Analizar as posibles dificultades operativas.

- Adquisición de vehículos e equipos de traballo. O Departamento Operativo é o encargado de ensinar o manexo das novas ferramentas, vehículos e todos os seus compoñentes, garantindo desta forma un uso correcto. Atender as novidades, valorar a súa utilidade e posibilidade de adquisición, coñecer os novos catálogos e propostas que as diferentes empresas do sector ofrece son igualmente funcións do Departamento Operativo. Anticipar un plan de reposición e amortización tanto de vehículos como de calquera equipamento.
- Detección de necesidades formativas. Este Departamento pola súa proximidade co persoal de primeira intervención, é o que mellor pode detectar a falta de coñecementos. Aínda que os propios bombeiros expoñan as súas propias expectativas ao respecto a través das mesas, será o Departamento Operativo quen determine que formación resulta prioritaria, como e onde pode adquirirse, e no suposto de que a demanda de solicitudes para asistir a cursos sexa superior ao número de prazas, serán os departamentos Operativo e o de Persoal quen determinen os bombeiros que deberán asistir.
- Aquelas intervencións que destacan pola súa importancia e significado teñen que ser avaliadas. A posta en común do desenvolvemento dunha intervención entre os bombeiros que participaron, é un modo moi útil de detectar erros e recoñecer acertos. Moderar e realizar o informe da autoavaliación e emitir informes técnicos, cando estes sexan requiridos do exterior dentro das obrigacións comprometidas na carta de servizo, tamén é función do Departamento Operativo.
- Asesoramento exterior. O Departamento Operativo atenderá as peticións de asesoramento técnico, tanto a cidadáns como a outros servizos e colectivos.

Dispoñer dun programa de manobras adecuado ás necesidades do servizo resulta imprescindible para un parque de bombeiros. Planificar un calendario de manobras é tarefa do departamento operativo, en coordinación co departamento preventivo. Cada manobra debe ter o seu propio ficheiro de desenvolvemento.

Este ficheiro debe conter a seguinte información: especificar os obxectivos da manobra, pautar e establecer o desenvolvemento da mesma, indicar o material necesario para a súa

execución e atribuír funcións concretas aos membros do Grupo de Traballo ou da Dotación.

A realización dunha manobra debe xerar un informe técnico da mesma que debe ser elaborado de maneira conxunta polo xefe do Grupo (*sarxento*) que a realiza e o Xefe do Departamento Operativo (*suboficial*). Neste informe da manobra débese referenciar ventaxas, inconvenientes, dificultades, e beneficios do procedemento de traballo e as técnicas empregadas.

Estes informes serán de gran utilidade para futuros deseños de manobras. A confección dos ficheiros de manobras e o cronograma de realización do programa, é función do Departamento Operativo co colaboración do Preventivo.



Departamento de Persoal

Directamente dependente da Xefatura do SPEIS, dirixido por este e o Xefe de Negociado.

As intervencións dos corpos de bombeiros deixan “rastros”, xerando satisfacción ou frustración nos propios bombeiros que interveñen nunha emerxencia. Cando a situación

ameaza a integridade física de persoas, cando os bombeiros que interveñen asumen riscos importantes, cando a situación se complica, cando non se alcanzan os resultados, cando calquera esforzo parece inútil, xera frustración e impotencia.

Cando as cousas non se fixeron adecuadamente, ou non se elixiu a estratexia correcta, cando se ten a sensación ou convencemento, de non ter realizado a intervención de maneira acertada; sobrevén certo grado de "*frustración operativa*", unha sensación fácilmente recoñecida polos bombeiros, produto da recapitulación persoal posterior a unha intervención.

Atender o desgaste que supón, para cada membro do cadro de bombeiros, os éxitos ou fracasos das súas intervencións resulta imprescindible para manter o compromiso profesional necesario para ofrecer un servizo público con vocación de mellora.

O Departamento de Persoal encargarase da organización, xestión e máximo aproveitamento das capacidades individuais de todos os membros do servizo de bombeiros, incorporándoas ao activo de recursos humanos dispoñibles, añadiendo valor ao servizo e permitindo asumir novas responsabilidades e retos con respostas máis técnicas, eficientes e seguras.

Isto fomentará o compromiso do cadro co SPEIS, e favorecerá o aproveitamento efectivo do potencial humano do Servizo de Bombeiros.

Unha das funcións principais do departamento de persoal nesta proposta, é o recoñecemento do esforzo e o traballo individual de cada bombeiro. Os esforzos, máis alá da obrigaón contractual que realiza cada bombeiro nas intervencións de emerxencia, deben valorarse e estimarse.

Os recursos humanos, o verdadeiro activo dun servizo de extinción de incendios e salvamento debe crecer profesional e persoalmente. Acadar este obxectivo é tarefa do Departamento de Persoal.

Funcións do Departamento de Persoal:

- Equilibrar o potencial operativo das diferentes Dotacións de intervención e Grupos de Traballo.
- Diseñar plans e modos de traballo que permitan a participación activa de todos os bombeiros.

- Facilitar un clima de traballo motivador, propicio para a mellora continua.
- Establecer o programa de incorporación de bombeiros e mandos intermedios co fin de evitar falta de persoal durante determinado período de tempo.
- Acomodar a estrutura de mando, os recursos humanos dispoñibles e o resto da organización do SPEIS ás esixencias do servizo.
- Identificar as novas necesidades formativas xunto cos departamentos operativo e preventivo. Os cambios tecnolóxicos e sociais xeran novas posibilidades e consideracións que deben de ser atendidas.
- Xestionar permisos, licenzas, etc..

Departamento de Relacións Externas

Directamente dependente da Xefatura do SPEIS, coa dirección deste e os xefes dos departamentos Operativo e Preventivo, e a colaboración dos demais departamentos.

Un servizo de prevención, extinción de incendios e salvamento debe xestionar adecuadamente as relacións externas con outros servizos e con todas aquelas persoas ou entidades relacionadas co sector. A colaboración con outros servizos que interveñen nas emerxencias (*corpos especiais, servizos sanitarios, forzas de seguridade e cos diferentes sectores sociais afíns*). Desenvolvendo neste senso os Protocolos de Actuación conxunta.



A búsqueda de sinerxías propiciadoras de encontros colaboradores con outras institucións

ou entidades, enriquecen e melloran o SPEIS. O intercambio de experiencias e coñecementos con outros servizos poden axudar á innovación e á mellora.

Aproveitaranse as posibilidades e as aportacións doutros servizos de emerxencia, en beneficio da mellora operativa do servizo, incorporando as posibles vantaxes de colaboración externas.

Unhas boas relacións externas contribúen a superar fracturas competenciais, axudan a recoñecer zonas de sombra asistencial, evitan solapamento e inxerencias. A xestión dos recursos externos aproxima ao SPEIS ao cidadán e engade valor ao servizo. Os SPEIS, como servizos públicos, deben facilitar a accesibilidade ao cidadán que queira información.

O Departamento de Relacións Externas é a área encargada de divulgar e dar a coñecer á cidadanía toda aquela información que sexa necesaria para o coñecemento público das características e a Carta de Servizos do SPEIS.

Un servizo próximo ao usuario non só debe ofrecer información relativa ao funcionamento do servizo, tamén debe coñecer as expectativas que teñen os cidadáns en relación co servizo de bombeiros, as súas demandas e necesidades.



Funcións do Departamento de Relacións Externas:

- Órgano portavoz. Este Departamento debe ser o único portavoz acreditado e recoñecido pola opinión pública e os medios de información. Calquera comunicación, calquera solicitude de comparecencia ou calquera información externa que o SPEIS pretenda transferir ao exterior deberase facer a través deste Departamento.
- Seguemento da satisfacción do usuario.
- Fomentar e tender vías de comunicación que cheguen aos diferentes sectores sociais para coñecer queixas e suxerencias dos cidadáns, publicitando estas posibilidades coa finalidade de fomentar que o cidadán poida manifestar con facilidade a súa opinión respecto da satisfacción das súas expectativas.
- Elaborar ou actualizar a Carta de Servizos. Divulgar e publicitar dita carta é función do Departamento de Relacións Exteriores.
- Organizar xornadas de portas abertas e a recepción de visitas. Organizar o calendario de visitas e establecer as actividades a desenvolver dependendo do tipo de colectivo que realice a visita, é tarefa deste Departamento.
- Coordinar a cooperación con outros servizos. O Departamento de Relacións Externas é o órgano de transferencia dos intereses cooperadores do SPEIS á vez que é o conducto asequible para calquera outro servizo que precise a nosa cooperación.

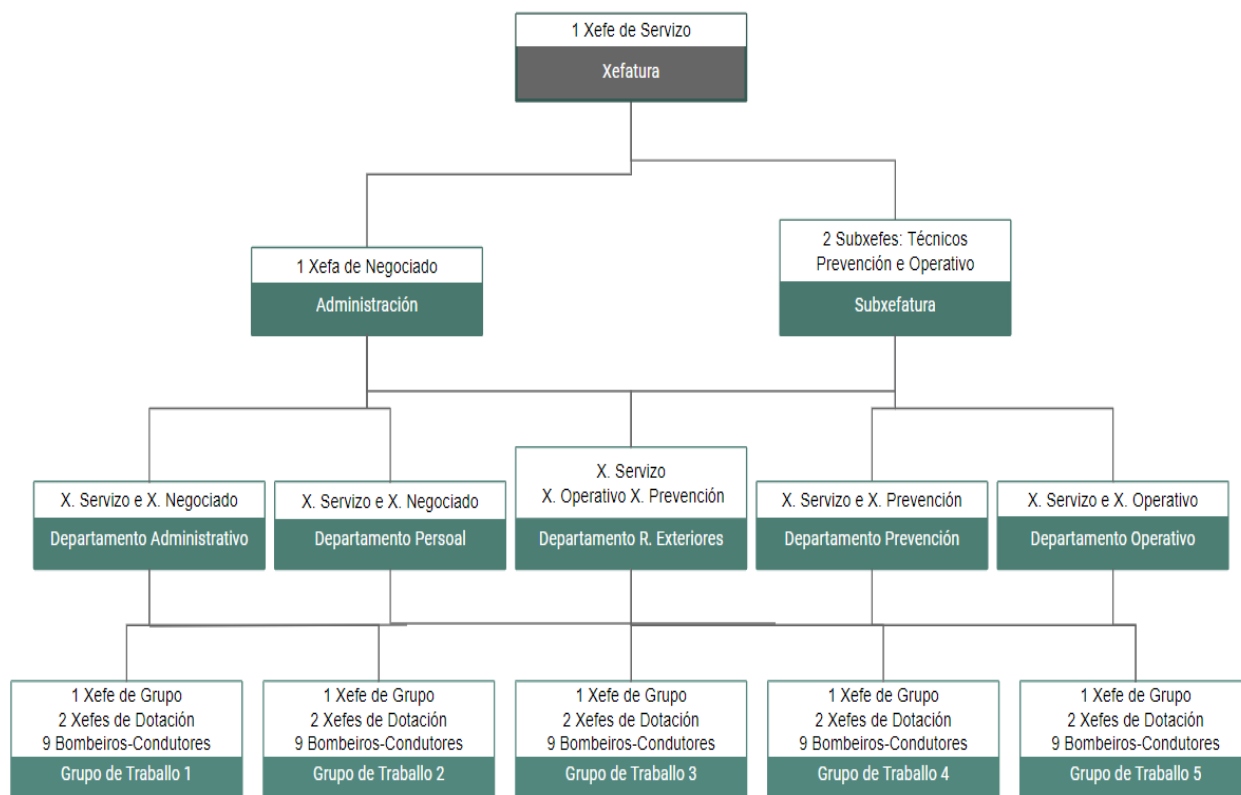
Dimensionamento

O dimensionamento que precisaría o Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra para poder acadar os obxectivos propostos neste documento, como son a potenciación da súa capacidade de resposta e a necesaria modernización coa incorporación da disciplina preventiva, propia dun servizo destas características, así como para posibilitar o saneamento dos problemas detectados polo SPA en outubro de 2020, en cumprimento do requirimento definitivo elevado ao Alcalde deste Concello pola ITSS, sería o seguinte:

1	Oficial, denominado: Xefe de Servizo	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo A, Subgrupo A1 • Nivel 26 • Dirixe o SPEIS
2	Suboficiais, denominados: Xefes de Departamento	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo A, Subgrupo A2 • Nivel 24 • Técnico de Prevención e Técnico Operativo
6	Sarxentos, denominados: Xefes de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo A, Subgrupo A2 • Nivel 22 • Dirixen os cinco Grupos de traballo do SPEIS.
11	Cabos, denominados: Xefes de Dotación	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo C, Subgrupo C1 • Nivel 20 • Dirixen as dúas Dotacións Mínimas de cada Grupo.
49	Bombeiros e Bombeiros-Condutores	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo C, Subgrupo C1 • Nivel 18 • Integran as Dotacións Mínimas de cada Grupo.

Debemos engadir a estes efectivos o posto de administrativo, xefa de negociado, co que suman unha cifra total de recursos humanos de **70 membros**.

Estes efectivos estarían organizados no seguinte organigrama xenérico:



Finalmente, os **Grupos de Trabajo** quedarían constituídos por **12 membros** cada un, como servizos mínimos, conformando estes dúas Dotacións Mínimas de intervención por cada Grupo.

As Dotacións de cada Grupo estarán conformadas por 5 membros. Os Xefes de Dotación serán os responsables inmediatos dos efectivos de intervención, situándose por encima destes o Xefe de Grupo, responsable das dúas dotacións ao seu cargo. Finalmente, en cada Grupo de traballo existirá un responsable de comunicacións, que será compartido polas dúas Dotacións Mínimas. Polo tanto, a **estrutura operativa** organizaríase da seguinte maneira:



Procedemento

Levar a cabo este dimensionamento do cadro de persoal para dar cumprimento ao requirido pola ITSS supón que o Concello teña que levar a cabo unha serie de procedementos administrativos previos. En primeiro lugar, implica a necesidade de modificar a Relación de Postos de Traballo do Concello, os orzamentos municipais e, sobre todo, publicar unha Oferta de Emprego Público na que se inclúan estes novos postos antes de final de ano, e posteriormente convocar un proceso de promoción interna e un proceso de oposición libre para funcionarios de carreira, abrindo con carácter previo unhas listas de interinidade para cubrir as novas vacantes con carácter urxente até que se complete o proceso selectivo das prazas de nova creación, posto que doutro xeito non se podería dar cumprimento ao prazo de seis meses imposto pola ITSS.

Modificación da RPT e dos orzamentos municipais

Os requirimentos da ITSS son de obrigado cumprimento e, no tocante á Administración, esta debe adaptar ou modificar todos os instrumentos técnicos necesarios para garantir o seu cumprimento. Deste xeito, en primeiro lugar débese modificar a RPT de xeito que se introduzan as novas prazas, sinalando que se trata de prazas vacantes, e se determine a nova clasificación profesional. A continuación, deben aprobarse uns orzamentos municipais que inclúan as prazas vacantes que se incluíron na modificación da RPT, posto que este é un requisito indispensable para poder incluílas na consecuente OEP. Estas modificacións deben realizarse coa máxima urxencia, xa que supoñen requisitos para iniciar os procesos selectivos e unha demora suporá comprometer os prazos impostos pola ITSS.

OEP e convocatoria dos procesos selectivos

Seguidamente o Concello debería ofertar as prazas e a continuación proceder á publicación das convocatorias e as bases que rexirán o proceso selectivo. A OEP debe realizarse antes de final de ano, de xeito que a forma máis operativa de facelo sería a modificación da OEP anunciada polo Concello e que a día de hoxe non foi publicada no BOP. Esta oferta ten que incluír obrigatoriamente as novas prazas do servizo necesarias para garantir o cumprimento do requirimento da ITSS. A sala do Contencioso do Tribunal Supremo, en sentenza recaída no recurso 2448/2008, ten sinalado que non hai maior

negación do dereito fundamental do acceso ao emprego público que o feito de non convocar a totalidade das prazas vacantes existentes. A estes efectos, é evidente que se debe considerar que existen esas prazas vacantes desde o momento en que a ITSS require que se cubran. Así mesmo, non cabería invocar desde o Concello o feito de que non cumpren os requisitos para a súa oferta ou convocatoria se estas prazas non figurasen na RPT ou non fosen incluídas nos orzamentos correspondentes, toda vez que está exclusivamente nas mans do Concello levar a cabo eses actos previos e obrigatorios e que a Administración non pode ampararse na súa propia inactividade para persistir nunha infracción normativa.

Promoción interna e cobertura interina

Para dar cumprimento á outra parte do requirimento da ITSS, a ampliación do número de mandos (*cabos, sarxentos, etc*), o Concello debe iniciar con urxencia un procedemento de promoción interna de forma que se dea cobertura a estas novas prazas facilitando o dereito á carreira profesional do persoal.

Ao mesmo tempo, dado que o procedemento de cobertura das prazas pode non cumprir os prazos indicados pola ITSS, e para garantir a seguridade e saúde laboral do persoal do SPEIS, o Concello debería proceder á cobertura interina destas vacantes entanto non se cubran polo procedemento regulamentario. Esta cobertura interina pode realizarse de maneira urxente e non precisa seguir todos os requisitos dun proceso de selección para funcionariado de carreira.



Conclusión

O Corpo de Bombeiros de Pontevedra encóntrase nunha situación de precariedade evidente. As fórmulas elixidas polos responsables do Concello para solucionar moitos dos problemas que presenta este servizo están a provocar un agravamento da situación que se traduciu nestes últimos anos nunha preocupante desconexión entre os profesionais, que desempeñan esta labor esencial, e o Servizo.

As consecuencias destas fórmulas precarias elixidas polos responsables do Concello non afectan tan só ás condicións laborais dos bombeiros, tamén prexudican aos cidadáns, que reciben unha prestación deficiente, que a ollos dunha persoa de a pé pasa desapercibida.

Débese dar cumprimento ás medidas preventivas propostas por Cualtis-Mugatra con premura, as cales tentamos despezar neste documento para facilitar a súa análise concreta e específica, e desta maneira poder mellorar a capacidade de resposta do Servizo de Bombeiros ás emerxencias que poidan ocorrer no termo municipal, garantindo a seguridade tanto dos intervintes, como dos cidadáns.

O correcto dimensionamento dos recursos humanos e a reestruturación deste Corpo de Bombeiros permitiría potenciar a súa organización operativa e modernizar o servizo, asumindo o mesmo tempo a disciplina preventiva, que mudaría a actividade deste Parque de Bombeiros, e como consecuencia, tamén a súa denominación pola de Servizo de Prevención, Extinción de Incendios e Salvamento -SPEIS-.

Débese evolucionar neste sentido, convertindo o carácter pasivo do servizo actual (esperar na base a que suceda unha emerxencia) nun servizo activo e dinámico.

Corpo de Bombeiros do Concello de Pontevedra.

