

La Cisa

Clau d'impacte

Els bombers en pràctiques

Pla de carrerar horitzontal

Entrada a parcs petits

Sales de Control

ASSEMBLEA
BOMBERS



Nº3

Novembre 2021

Clau d'impacte	Pàg 4
Entrada a parcs petits	Pàg 10
Els bombers en pràctiques	Pàg 10
Pla de carrerar horitzontal	Pàg 14
Sales de Control	Pàg 20
Apunt Històric detenció Santi	Pàg 24
Foto Fixa Professionals de la neteja	Pàg 28
Recepta	Pàg 32
L'altaveu: Pep Gou	Pàg 34
La Turbobomba	Pàg 38

Les estones de comunitat durant les guàrdies ens donen l'oportunitat de contraposar diferents punts de vista, diferents maneres de pensar i de veure el món. Aquests és un dels grans tresors de la nostra feina, la possibilitat de reflexionar i pensar col·lectivament.

L'altre dia, en un parc de bombers qualsevol, es parlava de l'estranya percepció que tenim de nosaltres mateixos, com a individus, respecte la resta de la societat. Mai en la història de la humanitat havíem sigut tan dependents els uns dels altres, en canvi, mai havíem tingut la percepció de ser tan autosuficients, tan independents. Fa poques setmanes, la Miren Etxezarreta, economista crítica, li deia a una bombera de les últimes promocions: «vosotros sois los hijos del neoliberalismo». No s'equivocava i suposem que és per això que vivim aïllats i derrotats en un individualisme pervers.

Però una cosa és el pessimisme i l'altre el desànim, i sempre hi haurà persones disposades a construir nous ponts, a vestir nous llaços de solidaritat, a fer-nos veure que sols no som res, no podem res, ni com a bombers ni com a societat.

Aquest número vol ser un túnel, un túnel que connecti les diferents realitats laborals del cos de bombers: la dels teocs, la de les companyes de la neteja, la dels bombers. Perquè potser la voràgine en la que vivim fa que els interessos i les lluites compartides o els somnis col·lectius quedin soterrats, però sempre trobarem la manera de reconnectar-nos.

Diuen que la solidaritat és la tendresa dels pobles. Nosaltres triem no renunciar-hi mai.

Clau d'impacte

Albert Jansà

La Cisa

Clau d'impacte a bateria Hilti

Des de ja fa uns anys; tant en els cursos de formació com en els concursos d'excarceració, estem veient una eina molt versàtil però poc present en els parcs de bombers de la Generalitat de Catalunya. És la clau d'impacte a bateries, i concretament la de la marca Hilti, que és la que arribarà amb els nous camions a tots els parcs.

Aquesta clau d'impacte a bateries, és el model SIW 6AT-A22 és una clau d'impacte que pot arribar a 3500 cops/minut. Té 3 punts de velocitat que es seleccionen amb un botó que posa AT, amb LED's a la part frontal que donen llum a la zona on volem treballar, a sobre del gatell

d'accionament té un commutador de gir, si el movem cap a la dreta descargola, si el movem cap a l'esquerra cargola, i si es manté al centre no permet accionar el gatell de treball.

Com s'ha comentat anteriorment, aquesta eina és molt versàtil i en l'àmbit de l'excarceració podem fer molta feina i amb molta rapidesa. Amb ella podem treballar sobre els cargols de les frontisses de les portes del maleter posteriors dels vehicles, sobre els cargols de les frontisses de les portes, podem descargolar les banquetes posteriors del seient del darrera, o desmuntar els seients davanters, etc. Tot i tenir aquest ventall de possibilitats, tampoc es vol enviar el missatge que és l'eina que substitueix les altres, sinó que el que pretenem amb aquest article és donar a conèixer un recurs més que es pot combinar amb els altres que ja usem i tenim als camions des de fa temps.

Als camions hi trobarem una gama àmplia de gots amb les mesures del 11-24 i un adaptador per a posar puntes de tornavis d'estrella i allen estrella. Mirant les marques que hi ha al mercat i models, les mides més usals de cargols que hi ha a les frontisses i seients són: 10, 12, 13,

16.

Portes posteriors

És l'obertura més gran que té el vehicle i el podem obrir fàcilment accionant el pany, actuant sobre el mecanisme d'obertura o usant el separador. Un cop obert tenim un fàcil accés a les frontisses. Segons la marca i model, l'accés als cargols que collen les frontisses podrà ser directe des de l'exterior del vehicle, o haurem de destapissar la part del sostre que està a tocar de la porta posterior.

En els casos que tenim el vidre posterior sencer i la porta posterior es pot obrir sense usar separador, descargolar les frontisses també ens estalvia gestionar el vidre i amb això generar menys residus i riscos.

Banqueta seient posterior

L'extracció de la banquetta del seient posterior, ens facilita poder plegar els respallers sobre l'espai on hi havia la banquetta, de tal manera que al baixar els respallers dels seient del davant, podem assolir una major horitzontalitat d'aquests. Les banquetes poden tenir les fixacions a la part baixa, o sota d'elles.

L'extracció a zero graus és la que ens assegura millor l'alineació de cap, tòrax, lumbar, pelvis; hi ha casos on hi ha hagut poca afectació del vehicle, però tenim una víctima que manifesta dolor, o és d'avançada edat. Descargolar la banqueta, plegar respallers i fer la mobilització, no implica cap desperfecte al cotxe. Posteriorment podem tornar a cargolar la banqueta i el cotxe no ha patit cap afectació per la nostra feina.

Portes del cotxe

Actuar sobre els cargols de les frontisses que subjecten les portes d'accés al vehicle, és una alternativa a

l'atac de les frontisses amb separador.

Abans de tenir accés als cargols, haurem de fer-nos espai per la xapa amb una halligan tool, pota de cabra, perpalina o escarpa. Aquesta separació de la xapa de la porta que toca a la xapa del cotxe, ens permetrà tenir visió dels cargols de les frontisses i poder actuar amb la clau d'impacte.

Actuar amb la clau d'impacte sobre les portes ens permet fer la maniobra sense haver de gestionar els vidres, ja que no es fan grans deformacions sobre l'estructura de la porta.



Entrada a parcs petits

81/18



Entrada a parcs petits

Del caos actual en la gestió del personal que es tradueix en maltracte i frustració col·lectiva i de la necessitat d'un període d'adaptació més extens per a les noves incorporacions a la plantilla del cos de bombers, que també hi té a veure.

A què em refereixo quan parlo de maltracte i frustració col·lectiva a causa de la gestió del personal? Actualment ens trobem que, per una banda s'han ofert les places més preuades als bombers de les noves promocions, fins i tot després d'anys d'exili de bombers amb més veterania (podríem posar d'exemple les promocions 2008/9 i les promocions 2018/19). Per altra banda, tenim les places de caràcter provisional infinit per a la categoria fantasma de bomber/a de l'escala bàsica, que es tradueixen en la possibilitat de

more'ns d'un lloc a l'altre a caprici de qui sigui que ens mou, sense cap mena de planificació o comunicació prèvia d'aquests moviments, amb la incertesa que això genera. La conseqüència d'aquest moviments poc planificats comporta que bombers sense l'experiència necessària assumeixin tasques i responsabilitats que no els hi pertoquen, i, com a resultat de tot plegat, frustració, mala hostia (lògica i merescuda) i un desaprofïtament brutal de la potencialitat del personal i de les seves energies.

És aquest greuge comparatiu en termes d'oferta de places un mal necessari per arranjar les males gestions del passat? Tant de bo, però de moment no ho sembla. Tot i que alguns i algunes podríem dir que hem millorat la nostra situació començant a treballar en parcs amb més sortides, hi ha companys i companyes que després d'ocupar una plaça provisional durant quatre mesos en parcs amb poques sortides, han passat a ocupar una plaça provisional en parcs també amb poques sortides, limitant així la possibilitat d'aprendre la professió de manera gradual i guanyar experiència.

Que persones actives, motivades i amb ganes d'aprendre (adjectius que defineixen tots els bombers i bomberes que deixen l'escola per incorporar-se als parcs) hagin d'esperar anys i panys per anar a un parc amb sortides (o tan sols proper al lloc on viuen) es tradueix en el fet que després de deu anys, per dir un número a l'atzar, se sentin maltractades, menystingudes i menyspreades, i que tota l'energia que s'enfocaria en promoure el creixement i el bon funcionament del cos es transformi en aversió a la feina. Per sort no a la professió, sinó als gestors, que en són els culpables, però al final això afecta també al primer, a la disposició cap a la feina. Pels bombers i bomberes de les noves promocions aquesta és una por endèmica, general i compartida. Tenim por d'acabar amargats i amargades i sense ganes de seguir aprenent i creixent. D'acabar fent nostra la nefasta frase: "aquesta feina és l'hostia, menys quan hi ha sortides".

Un altre tema preocupant és el de l'experiència. Quatre mesos de pràctiques és poc temps, tenint en

compte que tot seguit passem a ocupar posicions d'importància operativament parlant. No podem obviar que bombers i bomberes de l'escala bàsica, desenvolupen funcions de cap de torn i de cap de sortida a partir de la seva tercera, segona, a vegades, fins i tot primera guàrdia com a professionals. Tenint a càrrec, no únicament altres companys i companyes, sinó també auxiliars d'ofici forestals.

Crec que per adquirir una mínima experiència en la gran varietat de serveis que duem a terme, i ara no parlo únicament de desenvolupar les funcions de cap de torn, no és una ximpleria dir que podríem necessitar perfectament quatre anys, en comptes dels quatre mesos de pràctiques formatives que tenim ara. I els serveis els hem resolt igualment eh, tenim formació i molta motivació i ganes, però perquè per sort no ens hem trobat amb situacions extraordinàries. L'experiència és bàsica per fer bé la nostra feina, i les nostres primeres vegades en serveis complexos hauríem d'estar acompanyats de companys i companyes amb més experiència que ens guiïn en el camí a seguir.

Així doncs, les categories actuals de l'escala operativa no tenen cap sentit, perquè no responen a la realitat (bomber de l'escala bàsica/bomber de primera com a mínim). Davant d'aquesta situació hi hauria dues opcions: o els bombers de nova incorporació entren directament com a bombers de primera, que és el que som actualment en termes de tasques dutes a terme, o es tracta d'una altra manera les persones que ocupen la categoria de bomber/a de l'escala bàsica. O es podria optar per una combinació de les dues opcions. La categoria de bomber de l'escala bàsica podria tenir sentit si durant els dos anys que s'ha d'estar en aquesta categoria s'ocupessin places en els parcs més punters de Catalunya, així es garantiria que tots els bombers i bomberes del cos han gaudit d'un període de formació similar, que els capacitaria per a desenvolupar les seves tasques com a bombers de primera en qualsevol parc de Catalunya.

Ara per ara, però, formem part d'una categoria falsa pel que fa a tasques, ja que desenvolupem tot tipus de tasques, que abasten des de l'atenció sanitària fins a tasques de

comandament. I també formem part d'una categoria fantasma pel que fa a la provisió de llocs de treball, ja que no es generen places fixes de bomber/a de l'escala bàsica assignades a parcs concrets. L'única particularitat que tenim és que cobrem menys per fer la mateixa feina, circumstància que no té lloc únicament en aquesta categoria (no he tingut caporal durant el meu primer any al cos, i han assumit aquesta tasca bombers de primera. A tots els torns del meu parc! Tinc la sospita que aquesta situació es repeteix a més parcs del territori...). En definitiva, bombers de primera pel què fa a tasques i bombers de segona pel que fa a sou.

Per tant, i per anar acabant, m'agradaria dir que si volem tenir a professionals desenvolupant les tasques per les quals han estat preparats i formats, professionals satisfets amb la seva feina, professionals que se sentin respectats, necessitem, a part de processos selectius cada any o cada dos i concursos de trasllat anuals i programats, que les noves incorporacions ocupin places en els deu o onze parcs més actius del

territori (tres o quatre persones per torn i parc en convocatòries de 150 places), de manera que s'adquireixi una experiència real a base de treballar, uns coneixements que no es limitin a l'àmbit teòric. Caldria evitar, de fet, el que té lloc actualment, que professionals amb deu anys d'experiència no hagin pogut ocupar mai cap plaça en parcs amb més de sis-centes sortides a l'any. Seria aquesta una mesura lògica, simple i fàcil d'entendre per a tothom i que repercutiria de manera molt positiva al global del cos, assegurant-nos una base que ens permetés un molt millor desenvolupament i evolució dins del cos de bombers. Ara tocaria fer-ho entendre als gestors.

Els Bombers en pràctiques

Albert Staromiejski i Guillem Aubia



Estem d'estrena!

Un parell d'integrants de l'última promoció ens hem animat i ens hem proposat generar un espai on els bombers més novells puguem dir-hi la nostra. La idea d'aquesta secció és passar-la de mà en mà, de bomber en bomber, i que les futures promocions tinguin ja aquest altaveu per tal de fer crítiques, propostes o el que els hi doni la santa gana.

Com que ara mateix el que tenim més per la mà és el procés selectiu i dues places provisionals (de moment), parlarem dels temes que més s'han repetit durant aquesta travessa.

1. El salari a l'ISPC:

Sens dubte el tema de què més s'ha parlat i alhora el que menys debat genera, doncs sembla que l'opinió al respecte és unànime. No acabem d'entendre com se suposa que ha de sobreviure una persona amb poc més de 500 € al mes, havent d'estar de dilluns a divendres a l'Escola de Bombers amb un horari que sovint sobrepassa les 8 hores. I ara suma-li haver de fer-se càrrec de persones dependents (pares, fills...) i fent trajectes diaris que poden superar els 200 km de distància.

L'única explicació que se'ns ha donat és que el salari és un constructe del sou base amb una sèrie de complements, els quals durant el període formatiu a l'escola se suposa que no es donen. Però sembla que aquí es confon (o es vol confondre) el que és, amb el que hauria de ser. Doncs hi ha llocs de treball dins i fora de l'ISPC que tampoc tenen aquests complements en concret i tot i així arriben a tenir un salari digne. És que estem parlant que la pròpia administració no garanteix el salari mínim interprofessional!

Potser una solució per no haver de tocar el sou base, però que els

aspirants a l'ISPC puguin sobreviure sense arribar a prostituir-se, seria afegir algun complement. Com per exemple el d'incompatibilitat, d'especial dedicació o, per com vam veure algunes condicions de l'escola, de penositat. No ens serveix l'excusa que encara estem en un procés selectiu, ja que això no és cap motiu *per se*. De fet, les pràctiques també són part del procés selectiu i, malgrat això, es garanteix un salari íntegre.

Segui com sigui, creiem que durant aquest període s'hauria de percebre una remuneració digna i mínima, que permetés pagar els costos de manteniment durant la mateixa formació. Tot el contrari del que està passant, doncs sembla que amb la creació del mòdul de grau mitjà de seguretat acabarem pagant nosaltres la pròpia formació, i es podria arribar a demanar que aquest sigui un requisit per presentar-se a les oposicions.

2. L'escala bàsica, les places provisionals i la mobilitat.

Una altra cosa que no acabem d'entendre és l'existència de l'escala bàsica. La llei de bombers diu que la funció de suport sanitari en emergències no recau en els bombers de l'escala bàsica. Llavors perquè ens donen una formació en atenció sanitària tan exhaustiva a l'escola de bombers? Entenem que no hem



d'atendre a una víctima en un servei? Però paradoxalment sí que hem acabat fent de caps d'intervenció?

El que realment entenem és que la casa es vol estalviar 300 euros al mes per bomber. I ens consta que en altres cossos com bombers de Barcelona o Mossos d'Esquadra aquesta categoria no existeix, i que se surt de l'escola com a funcionaris de l'escala C1.

Una altra cosa que ens desconcerta és que sembla que l'escala bàsica vagi lligada a la plaça provisional, quan en teoria són dues coses independents. S'assumeix que amb els anys tothom promocionarà a bomber de primera i agafarà plaça definitiva. Però què té a veure l'escala amb l'adscripció a una plaça? I si no vull o no puc promocionar? Em quedo en provisional de per vida? O faran un concurs per una persona? Segons l'EBEP (l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic) el temps màxim de plaça provisional és un any, i no ens consta que mai s'hagi complert.

I l'altre dubte que se'ns planteja arran de la mobilitat continua que hem sofert és: estar en plaça provisional significa que ens puguin moure a voluntat?

L'1 de juny els bombers de la 81/18 i 81/19 vam ser traslladats degut a una "reassignació de places en adscripció provisional" i quan vam preguntar a què es devia se'ns va explicar que el concurs de bombers de primera havia deixat places a cobrir, i que s'haurien de reassignar bombers de la bàsica per cobrir les necessitats de la casa. El primer "subdubte" que se'ns va plantejar va ser: i no era més fàcil fer el concurs de bombers de primera abans que entréssim els de la bàsica als parcs? No era una cosa que ja se sabia des de fa molt? S'ha fet expressament o ha sigut conseqüència de la manca de personal a recursos humans?

El segon dubte va ser: Hòstia, això ens ho poden tornar a fer? Em puc mirar pisos al voltant del meu lloc de treball o m'he d'esperar processos de mobilitat sorpresa? De moment ningú ens ha sabut contestar amb massa claredat.

Albert Staromiejski i Guillem Aubia,
integrants de la promoció 81/19.

Pla de Carrera

Feli Pradas Soler



CARRERA
VERTICAL

VS

CARRERA
HORIZONTAL



Pla de Carrera

Al llarg d'aquest any els diferents sindicats, la Direcció Operativa i la Direcció Política hem estat negociant, acordant condicions laborals per a aconseguir adaptar el Cos de Bombers de la Generalitat al segle XXI.

Algunes de les propostes que s'han plantejat han estat aprovades, d'altres encara no.

Ara, ens trobem en un gran moment que servirà per a vestir les pautes i les condicions del futur del Cos de Bombers en relació a la carrera professional horitzontal que tot cos públic ha de tenir per llei.

Com sempre, hi ha apreciacions, esbossos i visions que es contraposen i s'han de trobar per tal d'acordar el millor per al cos. Ja no per a nosaltres, sinó per als bombers

que superin les oposicions d'aquí 10, 15 o 20 anys.

representants de les diferents organitzacions sindicals.

I és en aquest marc de negociacions, on estem actualment i on s'ha de fer un treball ingent. Ja que actualment i al meu entendre el desenvolupament de la carrera professional horitzontal s'està plantejant com a una «major dedicació encoberta», que a més, dista molt del que hauria de ser una carrera professional seriosa, vertadera i que garanteixi bons resultats, tant per als treballadors com per al conjunt de la ciutadania.

Doncs bé, en el punt 12 establert en l'acord de les condicions laborals dels funcionaris del Cos de Bombers de la Generalitat per al període 2019-2022, s'estableix la creació d'una comissió paritària per al desenvolupament de la carrera professional horitzontal del Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya.

En data 20 de setembre de 2019, es constitueix la Comissió Paritària per al desenvolupament de la carrera professional horitzontal del Cos de Bombers amb la participació dels representants de la DGPEIS (Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments) i

En aquesta primera reunió es va acordar, que mentre no estigués aprovat el pla de carrera professional horitzontal, continuaria vigent el complement de cobertura de mínims de parc.

Posteriorment, cap al febrer del 2020 la DGPEIS va presentar el primer esquelet sobre la proposta de la carrera professional horitzontal, on s'exposava la seva incipient estructura.

Els sindicats vam acordar estudiar la proposta, fer-ne una valoració i aportar les modificacions pertinents. En el moment d'estudiar la proposta de la DGPEIS, des de l'Agrupació de Bombers, es va detectar que aquesta proposta no s'ajustava a l'EBEP.

Segons l'EBEP, la carrera professional horitzontal vehicula la possibilitat d'avançar professionalment i retributiva sense necessitat de canviar de lloc de treball, ni de variar l'horari anual com a reconeixement de l'experiència, dels coneixements i, com no, del compromís amb l'organització dins

l'activitat professional.

El que proposa la DGPEIS, no té res a veure amb el que estableix el contingut de l'EBEP, ja que el que pretén la DGPEIS és un altre incentiu laboral que no té res a veure amb la carrera professional horitzontal. El més rellevant de la proposta de la DGPEIS és un canvi d'horari encobert. Però què comportaria aquest canvi? Doncs comportaria treure guàrdies de 24 hores i aquestes guàrdies, dividir-les i recol·locar-les en petites jornades de 7 hores durant el matí, repartides dins del calendari laboral, però aquestes no serien programades a principi d'any, sinó que serien programades a mesura que avança el calendari laboral i segons les necessitats del servei. Aquestes jornades programades al matí suposarien un augment de mínims de parc durant el dia, i a la nit, per a compensar les hores realitzades en aquestes jornades fetes durant el dia, s'haurien de baixar els mínims de parc.

També volen incloure com a requisits l'assistència a la feina (no tenir baixes), la realització dels reconeixement mèdic i la prova física.

Requisits que no haurien d'estar dins de la carrera professional horitzontal.

Cal tenir en compte que legalment i des de l'estament de Funció Pública de Catalunya, a data d'avui no existeix cap llei sobre com s'ha de desenvolupar la carrera professional horitzontal a cap departament de la Generalitat de Catalunya.

Per aquest motiu, no hi ha cap possibilitat d'admetre la proposta de carrera professional horitzontal que ens ofereix la DGPEIS, ja que és inexistent i el que ens vol oferir es un altre «complement» al que caldria posar-li nom, però que no té res a veure amb l'establert a l'EBEP.

En altres paraules i pels bons entenedors, el que es proposa des de la DGPEIS és canviar el nom dels complements salarials (que ja estem cobrant actualment) sota el paraigües del pla de carrera professional horitzontal. Afegint, també, un canvi d'horari encobert.

Els Vostres delegats de l'Agrupació de Bombers Generalitat CCOO

Sales de Control

????????



TEOCS

Els professionals essencials invisibles

Des de fa molt anys el personal de les sales de control, els TEOCS, ens trobem en una situació de precarietat, vulnerabilitat i abandonament. Davant de les contínues desídies i imposicions de la DGPEIS (Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament), els operadors vam començar a mobilitzar-nos per anar tots a una i buscar solucions a tota la problemàtica que ens envolta. Des de la creació de l'Assemblea de Teocs de Catalunya fins a demanar el suport dels bombers. Aprofitem per agrair el recolzament donat pels bombers de tot Catalunya, ja que vam aconseguir donar ressò a la situació que estem vivint. Aquesta mobilització de 4 dies, durant la qual vam fer sonar les sirenes durant 1 minut al migdia, va comportar que la DGPEIS volgués seure amb els

diferents sindicats per apropar posicions. Però tot va quedar en paraules, a data d'avui estem sense solucions ni un projecte per al col·lectiu de TEOC's.

L'arrel de la nostra precarietat laboral ve donada perquè som considerats personal administratiu, quan en realitat som personal essencial del cos de bombers. El conveni actual està obsolet i no regula ni contempla moltes de les peculiaritats de la nostra feina com a professionals de l'emergència. La majoria d'entrebancs actuals se solucionarien si estiguéssim dins el cos de bombers com a personal operatiu essencial. Què cal per canviar aquesta situació? Modificar la llei de bombers del 94 i que se'ns reconegui com una escala de suport dins del cos. Fins i tot la

nova “Ley marco” estatal estableix que “el personal directament relacionat amb la gestió de l'emergència ha d'estar dins del cos de bombers i ser funcionari”. Fins ara, als TEOCs només se'ns està aplicant la part restrictiva de treballar a bombers (som l'únic personal laboral amb els permisos personals supeditats al risc meteorològic) i reclamem formar part del cos de bombers per acabar amb aquesta incompatibilitat entre la normativa laboral i l'operativitat.

La deixadesa que patim a les diferents sales de control és evident: inestabilitat laboral (el 65% de la plantilla és interina des de fa més de 10 anys), eines tecnològiques obsoletes (milions d'euros gastats en l'Eòlia però seguim amb un programari dels anys 90), no rebem cap tipus de formació anual, el personal de borsa pateix retards constants en el cobrament de les nòmines, etc. A més, el volum de serveis s'ha anat incrementant progressivament en els últims anys però seguim amb els mateixos mínims a les sales des de fa anys. Quan finalitzen els contractes de reforç d'estiu ens trobem que sales com Girona o Lleida queden amb tan sols 2 operadors de guàrdia. Imaginem que un TEOC està atenent via

telefònica a una víctima atrapada en un foc d'habitatge, recopilant informació i donant els primers consells d'actuació (fins a l'arribada dels bombers al servei els operadors realitzen tasques de seguretat i suport psicològic a les víctimes). Només queda un segon operador per gestionar tots els recursos del servei, fer el seguiment de les comunicacions, parlar amb altres cossos d'emergències i fer desenes de gestions més. Tot això comptant que en el mateix moment no hi hagi cap altre servei important o simultaneïtat de serveis! Us imagineu la càrrega de treball i l'estrès constant que patim a les sales? Estem arribant a un punt de col·lapse insostenible degut al cúmul de precarietat i mancances. Som la part invisible del cos de bombers però fem una tasca imprescindible per a què les emergències es puguin resoldre.

Com a companys de feina i de lluita, els bombers sabeu que les nostres precarietats suposen deixar d'atendre comunicacions i trucades que impliquen un risc per a la vostra seguretat i la dels ciutadans. Cal que les sales es converteixin en una prioritat per a la nova directiva de bombers. Som professionals de les emergències i reclamem condicions laborals dignes per oferir a la

ciutadania el servei de qualitat que es mereix.

La directiva diu que és conscient de les mancances a les sales de control, però any rere any continuen excusant-se en què no hi ha pressupost per solucionar-les. Les cobertures de personal a les sales (per cobrir baixes o permisos i així mantenir els mínims) en molts casos són ineficients o fins i tot no es fan. Cal un dimensionament real de les sales i uns acords entre la DGPEIS i el col·lectiu que facilitin l'operativitat, sobretot durant la temporada d'estiu (volem remarcar que calen acords i no imposicions que és l'únic que ha fet fins ara la DGPEIS). A finals d'aquest mes d'octubre han de confirmar si el

Departament d'Economia autoritza la creació de les 34 places noves de TEOC que apareixen al pla de bombers 2025. Això suposaria l'augment dels mínims a les sales durant tot l'any. Seria un primer pas en la direcció correcta per començar a arreglar les deficiències a les sales de control. Si la resposta segueix sent la mateixa de sempre, no ens quedarem aturats i reprendrem les nostres mobilitzacions fins que tinguem solucions reals.

Us seguirem informant dels propers passos en la nostra lluita i us agraïm per avançat tot el recolzament que estem rebent.

////////// TEOC's en Lluita //////////



L'apunt Històric

Pepe Saucedo y José Luis Pagán



La detenció den Santi

La Detenció i condemna d'un company en una manifestació: aspectes generals i jurídics.

El dia 28 de novembre de 2018 durant les lluites per la dignificació del cos de bombers i dels serveis públics, vam participar en una manifestació on un company va ser detingut.

Els fets van tenir lloc a prop de la porta d'entrada del Parlament de Catalunya, on, després de travessar les tanques de seguretat, la manifestació va trobar un desplegament important de la BRIMO. Tothom ja havia adoptat una actitud de relaxació i ningú esperava una acció contundent per part de la policia, però un cotxet amb petards es trobava a prop de la porta del Parlament. Uns quants agents es van endinsar entre els bombers per tal de

requisar el cotxet i en l'estira i arronsa, aquests van capturar el nostre company, que va ser retingut a l'interior del Parlament . Després de fer una *sentada* a l'exterior i d'una bona estona de negociació amb la policia, el company va ser alliberat amb càrrecs.

El mes de maig d'enguany, el company detingut ha estat condemnat a sis mesos de presó per un delictes d'**atemptat contra agents de l'autoritat** i a una multa de 90 euros per un **delicte lleu de lesions**, tot i que la pena de presó està suspesa durant dos anys, està condicionada a no delinquir durant aquest temps.

Per a la defensa jurídica, el nostre company, ha comptat amb la intervenció desinteressada del company bomber i advocat C.D i la multa s'ha pagat amb els diners dipositats de manera col·lectiva a la caixa de resistència, que existeix des de 2014 com a eina de l'Assemblea de Bombers, i que actualment es troba al compte corrent de l'Associació de Bombers de Catalunya.

Encara que el balanç de la mobilització de 2018-19 va ser, en general, positiu, aquell dia es va fer palès un grau de desorganització que no ens podem permetre ja que a les

portes del Parlament molts no teníem clares les consignes del que s'ha de fer en aquest tipus de situacions. S'havia treballat poc a les assemblees per a preparar les mobilitzacions, la gent hi era present però força desconnectada.

S'ha de tenir en compte que la policia té catalogades les nostres manifestacions, igual que les dels pagesos, com a actuacions importants, de tal manera que sempre buscaran un punt feble per atenuar-les. Els bombers hem de preparar-nos per a portar-les a terme com quan preparem l'extinció d'un incendi, sempre tenint en compte un escenari molt advers i no obrar mai amb excés de confiança o de forma individual. Totes les consignes han de ser treballades de forma col·lectiva a les assemblees i han d'arribar a tothom que participi en una determinada acció.

Aspectes generals :

-De vegades la ràbia ens supera i pensem que "això no és just" però és que la justícia no existeix de forma abstracta, el que sí que existeixen són les lleis. Aquestes, en el nostre àmbit polític liberal, han estat elaborades de tal manera que donen un ampli marge als jutges en la seva interpretació.

-Si, com a col·lectiu, volem canviar o millorar una llei que ens afecta de forma negativa, la millor manera és invertir en organització. Quan un col·lectiu organitzat és molt extens, la seva hegemonia el dota d'influència per a canviar moltes coses.

-Com a Bombers intervinents en mobilitzacions hem de conèixer quines són les lleis generals i particulars relacionades i de quina manera ens afecten.

-Encara que històricament a bombers tenim una llarga tradició de lluites socials, hem anat perdent pistonada i actualment no tenim un col·lectiu fortament organitzat com caldria.

-Un col·lectiu ben organitzat és la base de qualsevol negociació efectiva per part dels companys dels sindicats.

-En una mobilització, tothom ha de saber quines són les demandes i quins els objectius a assolir. En el cas de portar a terme una determinada

acció, cal que cadascú sàpiga quina és la seva naturalesa. Aquests són aspectes que es treballen a les assemblees i, que difícilment, es poden abordar i tractar d'una altra manera, d'aquí la gran importància d'aquestes.

-Hi ha d'haver unes consignes clares quan es fa una acció col·lectiva i unes persones autoritzades per activar-les (les escollides a l'assemblea i els sindicats).

Aspectes jurídics (pel que fa a aquest tema hem tingut en compte principalment la ponència que va fer una advocada penalista especialista en moviments socials en una assemblea de bombers el 16/11/17 a Can Calderon (Viladecans) organitzada per Bombers Indignats i el Sindicat COS (Bombers) després dels fets de l'1 d'Octubre del mateix any):

Als funcionaris, i per tant als bombers se'ns pot jutjar amb dos procediments diferents:

1- Via administrativa: Aquesta via pot obrir expedients a bombers per faltes tipificades al règim intern del

funcionariat. L'administració és qui decideix sancionar algú fins a la separació o la inhabilitació, per exemple per portar distintius de bombers en una manifestació o, més greument, per ocasionar desordres públics exhibint el seu uniforme, etc.

2- Via penal: Es jutja el funcionari com a qualsevol ciutadà amb penes de presó o multes, segons estipuli un jutge.

Però en el cas dels funcionaris:

A. Per la via penal, la fiscalia o l'acusació pot demanar una pena accessòria i reclamar la inhabilitació o la suspensió del lloc de treball del funcionari si considera que hi ha un vincle moral entre el delictes i la praxis habitual del lloc de treball (per exemple un bomber exercint violència), o també que s'ha actuat com a bomber en un determinat delictes.

B. L'administració pot obrir pel seu compte i pels mateixos motius un expedient disciplinari per la via administrativa i sancionar el funcionari a banda de la condemna del jutge pel procediment penal abans esmentat. Pot suspendre o inhabilitar el funcionari en aquest expedient disciplinari.

C. Com que una condemna penal opera com a causa resolutòria, al trencar-se el vincle amb l'administració, encara que només sigui per dos mesos, aquesta pot fer valer el contracte del funcionari, considerar que aquest l'ha trencat i suspendre'l per sempre.

A BANDA DE L'ESTRICTAMENT JUDICIAL:

- Els contextos polítics i socials contaminen els processos judicials de tal manera que poden haver-hi purgues que cerquen frenar la mobilització.

- Per poder preveure conseqüències no desitjades i reduir riscos dins d'una mobilització, cal que ningú vagi per lliure, actuant individualment. No es pot obrir ingènuament i per això hi ha diferents organitzacions on es fan tallers de formació al respecte. A les assemblees pròpies de cada col·lectiu també s'hauria de poder portar a terme aquesta pedagogia.

- Pel que fa a l'aplicació de sancions per part de qualsevol estat també juga un paper important la component de solidaritat grupal. Consensuar una posició solidària dins d'un grup en contra de les sancions a un

determinat individu és de molta ajuda. D'aquesta manera, en els conflictes laborals, a la que rebenten algú, si no s'actua col·lectivament amb solidaritat, la rebaixa de drets que suposa no solidaritzar-se amb el company que ha rebut suposa una rebaixa de drets per a tothom.

- Quan pot haver-hi delictes de desobediència cal mirar bé si, per exemple, una determinada ordre entra en col·lisió o va en contra de l'exercici de les nostres funcions com a funcionari, s'extralimita o és ambigua. Si algun d'aquests aspectes es pot justificar per part del funcionari demandat, des del punt de vista jurídic té possibilitats de defensa. El que no es pot fer és exposar-se sense tenir cap justificació o ancoratge que es pugui fer servir després judicialment com a defensa. Tothom està subjecte a l'aplicació arbitrària de la llei, no hi ha cap marge legal que et protegeixi al 100%.

Per acabar, dir que fruit d'aquelles lluites on van detenir el company tenim uns acords laborals millors que els que hi havia abans i que sobretot, hi ha hagut una bona injecció de personal al nostre servei.

Mai no hem d'oblidar que totes les millores que hem aconseguit sempre

han vingut donades per una mobilització del col·lectiu organitzat i que hem hagut de fer front altres vegades a expedients administratius i denúncies, mai amb una condemna tan dura com aquesta, però de moment ens n'hem pogut sortir. Cal aprendre d'aquestes experiències per a enfortir-nos com a col·lectiu i operar amb més confiança i seguretat.

Foto Fixa



Professionals de la neteja Brócoli Safety S.L.

Hola,

Soc l'Azahara i treballo com a netejadora en un parc de bombers. Amb aquest article vull donar veu a totes les dones, que com jo, desenvolupem aquestes tasques.

Fa sis anys que vaig començar a treballar al parc i, encara que soc l'enveja de moltes de les meves amigues, «no es oro todo lo que reluce».

Tinc entre 40 i 45 companys, dels quals una o dues són bombers. Com passa a tot arreu, cadascú d'ells té les seves peculiaritats i hi ha persones que et veuen com una companya i d'altres només com la «keli», tot i que potser a vegades és més el to amb el que utilitzen aquesta paraula que l'etiqueta en sí mateixa el que és

desagradable.

La meva feina és bastant dura i dolenta a nivell físic: moviments repetitius, utilització de productes de neteja agressius... De fet, hi ha moltes malalties que són catalogades com a malalties laborals, com per exemple l'epicondilitis o l'artrosi. Evidentment, depenent de la feina que desenvolupis aquestes malalties poden tenir major o menor incidència, ja que no és el mateix treballar durant tres hores per a netejar 10 taules que tres hores per a netejar un parc de bombers. Òbviament, no pots fer-ho tot el mateix dia, en el meu cas, en aquests aspecte no tinc cap queixa.

Hi ha un altre factor, però que sovint no es té en compte: les empreses de neteja i la realitat de les altres companyes. El sector de la neteja professional està altament feminitzat (com a mínim a l'empresa per a la que treballo), crec que aquest fet es deu a la flexibilitat horària i a la facilitat per conciliar les responsabilitats laborals i familiars. Però què passa? Doncs que moltes vegades les quatre hores de jornada laboral diària no són suficients per a poder viure i tirar endavant, perquè encara que hem aconseguit millores laborals amb l'aprovació de l'últim conveni i després de demostrar durant la pandèmia que som indispensables,

seguim sent un dels sectors laborals més precaritzats.

A tall d'exemple puc dir que el salari per a vuit hores de treball equival a 1.020 euros (amb 15 pagues). Aquestes vuit hores poden ser a jornada ininterrompuda o bé, distribuïdes en diferents centres de treball, amb els consegüents desplaçaments, circumstància que comporta invertir 12 hores per treballar-ne vuit i, també, desplaçaments d'una punta a l'altra amb el vehicle propi.

Sempre he pensat que si treballem per a les persones (en aquest cas, les companyes de Barcelona depenen de l'Ajuntament de la ciutat) per què des de bombers no es crea un departament que s'encarregui de la neteja dels parcs? Ara aquest departament existeix, però es limita a l'existència d'un responsable que s'ocupa de gestionar les diferents empreses encarregades de donar aquest servei, bàsicament aquest departament gestiona les subcontractacions del servei de neteja. Però, i si es gestionés la neteja dels parcs directament? I si no hi hagués concessions per a donar aquest servei? Potser no seria necessari treballar en diferents centres, potser els diners que es perden pel camí en forma de



pagament a les empreses concessionàries revertirien en un augment de salari de les professionals de la neteja, en la compra del material necessari...

Espero que a través dels meus ulls hagueu pogut veure quina és la nostra realitat. Com diuen al meu parc, soc «una tècnica en superfícies», una forma afectuosa de denominar la meva feina.

Azahara

L'altaveu

Pep Gou



L'altaveu Pep Gou

En Pep Gou, caporal a Figueres, activista i antic sindicalista des de gairebé els orígens del cos de bombers de la Generalitat és testimoni d'on es van situar les lluites a partir dels anys 80. Ha escrit a "La Cisalla" per fer-nos arribar una visió retrospectiva sobre el tancament de parcs a Girona.

Després de 35 anys, ja pensava que no veuria tancar cap dels parcs de Girona. Aquesta havia estat una reivindicació històrica del sindicalisme a la regió. M'he decidit a escriure perquè imagino que, sobretot per a la gent més jove, pot ser difícil d'entendre que un sindicat ho demanés.

Quan la Generalitat es va fer càrrec del servei, des de la Direcció General

es va dissenyar una xarxa de parcs. Els 14 previstos, van acabar convertint-se en 19, per obra i gràcia del cap de regió, l'Antoni Güell. De fet, encara en volia obrir dos més, però vam aconseguir aturar-ho.

Ell era enginyer forestal i practicava allò que els castellans en diuen "despreciar todo lo que se ignora". En la seva concepció del servei, els focs forestals eren el més important i en tota la resta (accidents de trànsit, incendis urbans, etc.) "ja pagarà el seguro", deia.

Com que defensava la idea d'un atac ràpid contra els focus d'incendi, es va dedicar a construir *parquets* a tocar de les masses forestals. Alguns d'aquests parcs, es van aixecar a esquenes de la Direcció General; però comptant amb el suport dels cacics locals de Convergència i amb diners de moltes procedències.

Anava obrint *parcs/barraca* amb dos bombers de guàrdia i bloquejava l'augment de plantilles als parcs amb més sortides, que eren els que servien més població (Girona, Figueres, Lloret...). El resultat va ser un mapa aberrant on podies trobar 4 parcs al Baix Empordà, a molt poca distància els uns dels altres o un parc, Sant Feliu de Buixalleu, a tocar del parc de Sant Celoni, de la Regió Metro

d'Emergències Metropolitana Nord. Nosaltres ens queixàvem pel perjudici que això representava per als ciutadans. També pels evidents problemes de seguretat i d'efectivitat dels *parquets* (poc del que t'ensenyen a l'escola ho poden aplicar 2 o 3 gats); pel mal estat de les barraques; per les dificultats d'organitzar la formació o els relleus amb el personal tan dispers; per la manca crònica de comandaments i per multitud de problemes més.

Aquesta dispersió, a més, feia que la Regió sortís molt cara (més vehicles, més calefacció, més telèfons, etcètera). Malgrat això, malgrat les nostres protestes i les dels caps de les altres regions, la resposta de l'Administració va ser anar augmentant la plantilla dels *parquets* i anar fent parcs nous; és a dir, invertir a Girona, en perjudici d'altres regions amb més població o més riscos.

La solució era evident. N'hi havia prou amb tancar tres o quatre parcs per a poder racionalitzar la regió i per a aconseguir que deixés de ser un món a part.

No sé si ho han fet bé a l'hora d'escollir quins parcs tancar. Tampoc sé si seran capaços de gestionar correctament els perjudicis que causaran a una part

del personal afectat. Malgrat això, em trec el barret davant l'actual cap de Regió i celebro que algú de més amunt hagi tingut la valentia per fer-ho d'una punyetera vegada. Fa uns anys, en Toni Rifà ho va intentar i no se'n va sortir i és que, sovint, les coses més evidents són les que més costen.

Pep Gou

En el següent link hi ha disponible una entrevista completa a en Pep Gou feta per Bombers Indignats el 2015 que ajuda a entendre d'on provenim i el perquè de l'estat actual del servei tant des del punt de vista funcional i operatiu com laboral i sindical:



UNA RECEPTE BOMBERIL

Jan

Arròs Silvestre Vegà

per un dia que no mengem carn a la guàrdia no ens morirem, tranquils

Ingredients per a 4 persones

(ho sé, quasi no en tenim de parcs de 4, però a aquestes alçades quasi tots heu fet psicotècnics!)

400g d'arròs

2l de brou de verdures

1 ceba

1 pebrot verd

2 tomàquets

1 grapat d'espàrrecs verds

400g de xampinyons

60g de soja texturitzada (busqueu-ho, feu-me cas)

1 o 2 alls

Julivert

1 cullerada de carn de nyora

Safrà

Com fer arròs silvestre vegà

Primer de tot haurem d'hidratar la soja texturitzada, que serà tan fàcil com deixar-la en remull 15 minuts en una mica de brou, no cal que sigui calent, tot i que anirà més ràpid si l'escalfeu.

En segon lloc passarem a fer el sofregit. Ho picarem tot ben petit (o com us agradi, però llavors els tempos potser canvien una mica), posarem oli a la paella a foc fort. Quan estigui calent hi posarem la ceba i el pebrot i els deixarem coure 5 minuts, el foc altet encara, però baixeu-lo o ho cremareu tot. Després farem el mateix amb els espàrrecs, 5 minuts més. A continuació exactament el mateix amb els xampinyons, 5 minuts també. I per acabar hi posarem els tomàquets i la carn de les nyores. 5 minuts més, que es cogui el tomàquet, i ja hi podrem afegir l'arròs i tot seguit el brou, calent, juntament amb els alls i el julivert ben picat. Proveu com està de sal, que de brou n'hi ha de mil tipus! Hi afegirem la soja texturitzada i per acabar un toc de safrà. I a esperar a que s'evapori tot el brou. Foc mig i que vagi bullint. Un cop s'hagi evaporat tot mola deixar-ho reposar uns minuts, però al meu parc, entre que crides a la gent i es presenta al menjador, ja han passat 5 minuts com a mínim. Tingueu-ho en compte.

Bon profit i bona guàrdia!

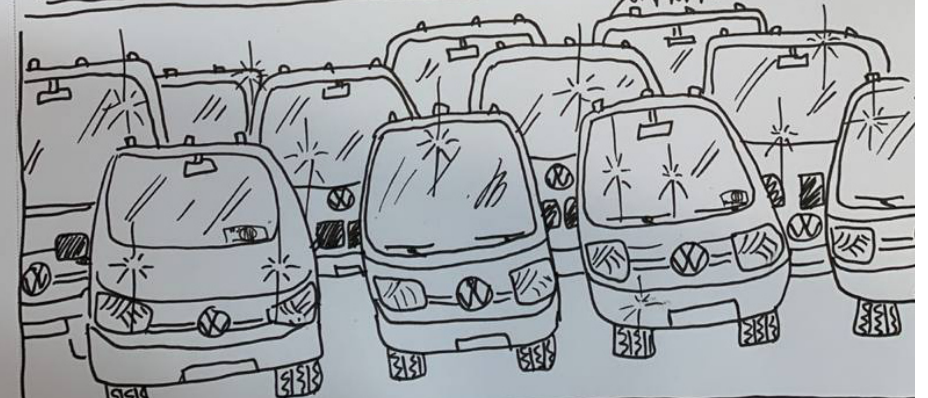
CANVI de TACTICA

(AQUESTA SERÀ LA BONA?)

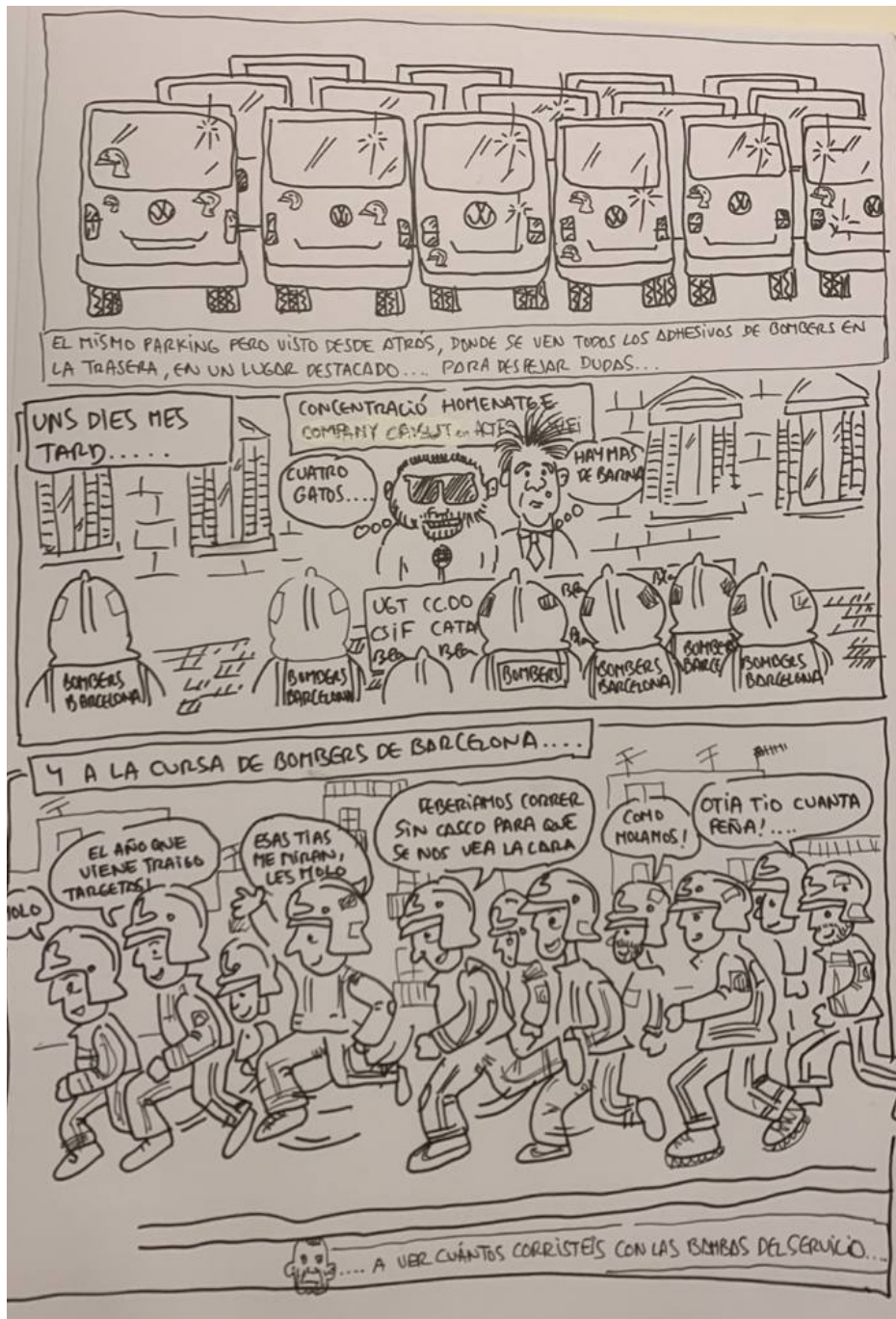


Eduard Agusti

INCONGRUENCIES



MIENTRANTANTO, EL PORQUING DE LA ASAMBLEA LUCEN LOS ULTIMOS MODELOS ADQUIRIDOS POR LA GENERACION CALIFORNIA, MIENTRAS LOS GURUS HABLAN DE PRECARIEDAD...



assembleabombers



La Cisalla

cisallabombers@gmail.com



La Cisa