

La Cissalla

ACORDS 2023-2026

Bombers



Mesures de caràcter social



Mesures de caire organitzatiu



Mesures de condicions laborals



Guàrdies complementaries de R

Reconeixement del treball N

ASSEMBLEA
BOMBERS



Nº4

Novembre 2023



Autopermutes	Pàg 4
Dies de premi per antiguitat	Pàg 6
Hores d'assumptes personals	Pàg 8
Polítiques de gènere	Pàg 10
Segona activitat	Pàg 12
Salari mínim professional aspirants alumnes ISPC	Pàg 14
Nones mesures d'implantació	Pàg 16
Sistema integral de prevenció de riscos laborals	Pàg 18
Provisió de llocs de treball	Pàg 21
Desplaçament entre parcs	Pàg 22
Mobilitat interadministrativa	Pàg 24
Característiques dels llocs de treball d'especialitat	Pàg 25
Complement de cap de torn	Pàg 27
Complement d'especial dedicació	Pàg 30
Planificació de la dotació de plantilla	Pàg 32
Adeciació preu hora extraordinària mínim Categoria professional	Pàg 35
Pla de carrera professional	Pàg 38
Gratificació per solapament entre jornades	Pàg 42
Reconeixement del treball nocturn	Pàg 44

Uns acords sense consciència

El final del 2023 va estar marcat per l'aprovació dels nous acords, que estableixen quines seran les condicions laborals pel Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya fins l'any 2026.

Normalment l'aprovació d'uns nous acords, validats per una majoria àmplia de membres del col·lectiu s'hauria de celebrar. El sentit comú ens faria pensar que uns acords laborals fruit del consens entre la DGPEIS i el col·lectiu de bombers són una victòria, el resultat de la mobilització persistent d'un col·lectiu conscient de les seves necessitats i objectius. Malauradament, estem molt lluny de poder-los celebrar. Si fem un anàlisi mínimament rigorós ens adonarem que aquests acords es van aprovar de manera precipitada, sense que la majoria del col·lectiu tingués l'oportunitat de debatre o esmenar molts dels punts dels acords.

Cal dir, també, que els acords no intenten resoldre les problemàtiques reals del Cos de Bombers (la gestió dels tòxics i les polítiques de gènere en són dos dels exemples paradigmàtics), sinó que es centren en aspectes econòmics per adormir encara més un col·lectiu ja de per sí estabornit per les *hores extra*.

No obstant això, potser el més greu de l'aprovació d'aquests acords és el fet que, una vegada aprovats gràcies als vots favorables de la majoria del col·lectiu, hem descobert que hi ha molts punts que no estan del tot tancats. És a dir, després de sotmetre a votació i aprovar els acords, la DGPEIS i els nostres representants sindicals encara estan negociant quina serà la implementació definitiva dels acords. Així doncs, vam sotmetre a votació i vam aprovar unes línies marc sense ser conscients que la lletra petita del contracte encara no havia estat pactada.

L'aprovació dels acords de les condicions laborals 2023 - 2026 ens indiquen quin és el punt exacte en el que es troba el nostre cos: una desmobilització preocupant que ens impedeix seguir avançant per aconseguir unes condicions laborals que garanteixin treballar amb les condicions de seguretat òptimes, tant durant els serveis com després de les emergències. Afortunadament, la possibilitat de tornar-nos a organitzar sempre és possible i el moment actual podria ser l'idoni, aprofitant l'impuls que proporciona l'entrada constant de nou personal per recordar la trajectòria de lluita que històricament ha caracteritzat el Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya.

Autopermutes

2.B. Autopermutes

Per millorar la garantia de la conciliació familiar es permetrà l'autopermuta. Els únics requeriments per poder-les efectuar són:

- Que en el conjunt de la gestió de l'autopermuta no es generi una activació afegida d'un altre membre del cos de Bombers respecte la situació inicial.
- Sol·licitar-la dins el procés de previsió de la guàrdia, durant la guàrdia anterior.

Text Original



Consideracions

Començarem amb la definició genèrica del concepte “Conciliació familiar i laboral”: La conciliació laboral i familiar consisteix en un conjunt de mesures adreçades a afavorir que el treballador tingui unes condicions més beneficioses a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional sense perjudici de la seva vida personal i familiar.

Pel que fa a la nova mesura per a millorar la conciliació familiar, els acords presentaven un redactat tan simple que hauria d'haver estat de fàcil interpretació, però el text, massa ambigu, generava molts dubtes.

Es feia difícil saber si el text es referia només a les guàrdies d'ajust de jornada o també a l'autopermuta amb torns diferents al nostre o si es permetia autopermutar permisos com els de maternitat/paternitat...

A tothom li semblava ideal que la mesura permetés l'autopermuta en tots els supòsits plantejats, atès que obria un nou ventall de possibilitats dins del nostre horari per a conciliar la vida familiar amb la laboral. Precisament per això, i per a no generar dubtes, hauria estat indispensable fixar bé les bases i els requeriments.

Aquest punt dels acords va causar molt d'enrenou i, pel que hem pogut saber, ha propiciat diferents reunions entre la Direcció General (DG) i els sindicats.

A conseqüència d'aquest enrenou, la DG ha publicat, de manera unilateral, un document de regulació que limita les autopermutes a les guàrdies d'ajust de jornada (per tant en el període estival aquestes no seran possibles) i només en els casos següents:

- 1- Treballadors amb conveni de separació i amb custòdia total o compartida d'un menor.
- 2- Ser família monoparental.
- 3- Tenir un familiar en situació d'hospitalització de llarga durada havent esgotat els permisos legals.
- 4- Casos sense definir justificables que es valoraran tant per DG com pels sindicats.

Donat que aquest document no ha estat consensuat amb els sindicats, no sabem si els seus requeriments tan estrets seran definitius o es tornaran a portar a la taula de negociació.

OPINIÓ

A l'assemblea virtual (única assemblea) que es va celebrar prèviament a les votacions dels acords, es va presentar l'autopermuta com a una eina de conciliació familiar molt més àmplia. De fet, es va exposar que tothom hi podria tenir accés, l'única condició era que l'autopermuta no comportés un empitjorament de la situació de la guàrdia, és a dir, que no generés un sotamínim extra.

Entenem que l'actual regulació no respecte ni la voluntat ni el redactat original dels acords que es van votar i que, per tant, representa un engany per a aquelles persones que els van ratificar amb el seu vot.

Dies de premi per antiguitat

2.C. Dies de premi per antiguitat

Es podran acumular hores de PO voluntàriament per a complimentar una guàrdia completa en el supòsit de gaudiment de dies addicionals de vacances per antiguitat i es podran gaudir aquests dies addicionals fora del període anterior o posterior a les vacances autoritzades.

Les hores d'assumpes personals que s'acumulin amb els dies de premi de vacances no estaran supeditades a les necessitats del servei.

El gaudiment dels dies addicionals per premi d'antiguitat seguirà les regles de planificació de vacances.



Consideracions i **OPINIÓ**

A més de poder disfrutar dels dies addicionals de vacances com hem estat fent fins ara, és a dir, en el període immediatament anterior o posterior a la nostra quinzena vacacional sense haver de tenir en compte els mínims de torn, a partir d'ara, les guàrdies de premi per antiguitat també es podran desvincular i separar de la pròpia quinzena de vacances i disfrutar-les qualsevol altre dia de l'any.

Però, degut a que “El gaudiment dels dies addicionals per premi d'antiguitat ha de seguir les regles de planificació de vacances”, ningú no podrà disfrutar d'aquests dies addicionals en una quinzena que ja hagi arribat al topall de bombers de vacances que exigeixen les abans esmentades “regles de planificació de vacances”, encara que el torn es trobi sobre mínims.

D'aquesta manera, serà molt difícil trobar al nostre torn, un forat en una quinzena d'estiu on poder gaudir d'aquest dret adquirit, ja que la majoria de quinzenes hauran arribat al topall de bombers de vacances. Durant l'hivern la possibilitat de guardia d'aquesta prerrogativa serà més àmplia, ja que hi hauran més quinzenes disponibles.

Hores d'assumpes personals

Text Original

Hores d'assumpes personals

Pel gaudiment dels P0 únicament es tindrà en compte que el nombre d'incidències de cada torn no superi en 1 la disminució del nombre d'efectius de mínims establert i es garanteixin aquests mínims.

S'autoritzaran els P0 en els següents casos:

- Si hi ha sobre mínims en la previsió del parc, es podrà autoritzar gaudir amb P0 tantes guàrdies com sobre mínims hi hagi.

- Si el torn està complet però no hi ha sobre mínims en la previsió, es podrà autoritzar gaudir amb P0 una (1) guàrdia sempre que es trobi a la persona per a cobrir els mínims del parc, seguint el procediment de jornada i horari.

- Si el torn no està complet perquè hi ha mancances estructurals (que inclou tenir un torn infradimensionat, maternitats, paternitats o baixes de llarga durada), es podrà autoritzar gaudir amb P0 tantes guàrdies com mancances en el torn hi hagi, i a més es podrà reduir a -1, sempre que es trobin les persones per a cobrir els mínims seguint el procediment de jornada i horari.

Entre l'1 de juny i el 15 de setembre el gaudiment de P0 i altres permisos i llicències subjectes a necessitats del servei queden especialment limitats per garantir la cobertura dels mínims establerts i les condicions de risc d'incendi forestal.

Les Guàrdies d'Ajust no es podran planificar en el període de 16 de juny a 15 de setembre. Acanes no estaran supeditades a les necessitats del servei.

El gaudiment dels dies addicionals per premi d'antiguitat seguirà les regles de planificació de vacances.

Consideracions i OPINIÓ

Hem guanyat la possibilitat de disfrutar un P0 encara que sigui deixant el torn sota mínims. Ens sembla positiu perquè aquesta norma amplia les possibilitats de disfrutar del permís, cosa que, darrerament, no era gens fàcil.

Cal dir, però, que aquest guany s'aconsegueix, principalment, a canvi de que un altre company realitzi, una vegada més, hores extraordinàries. El volum d'hores extraordinàries és tan elevat que moltes vegades, encara que no ens ho sembli, no permeten respectar els temps de descans que recomanen les normes de seguretat i salut laboral.

Es constata un cop més la mancança estructural de personal al nostre SPEIS. Aquesta mesura que celebrem perquè obre el ventall de dies per fer festa no és altra cosa que un "apanyo" que facilita el gaudiment dels P0, ja que els dies disponibles objectivament que té un bomber per a gaudir dels fer P0 són molt pocs.

L'única manera de solucionar aquests problemes és dimensionant la plantilla adequadament i, aquesta hauria de ser la reivindicació principal que tots nosaltres hauríem de defensar, atès que és l'única manera de garantir una bona salut pel nostre SPEIS i millorar la salut i seguretat laboral per als seus treballadors.

Un altre aspecte que ens perjudica en aquest punt dels acords és que el període durant el qual es poden disfrutar els P0 s'escurça, ja que s'amplia el termini (passa a ser de l'1 de juny al 15 de setembre i no del 15 de juny al 15 de setembre com fins ara) en el que queda especialment limitat el gaudiment de P0 i altres permisos i llicències per "garantir la cobertura dels mínims establerts i a les condicions de risc d'incendi forestal".

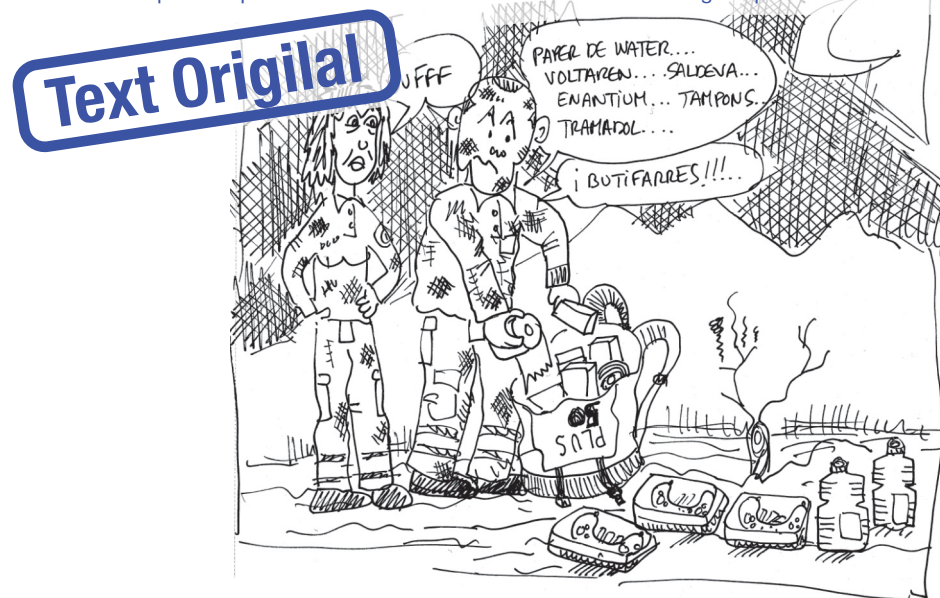
Polítiques de gènere

2.E. Polítiques de gènere

L'administració i les organitzacions sindicals declaren la seva ferma voluntat de treballar per a la tolerància zero front a la violència de gènere i sexual al cos de bombers i bomberes.

S'implantaran les mesures i actuacions recollides i aprovades el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Administració de la Generalitat i en concret les referides de manera específica al Cos de Bombers destacant per la seva importància:

- Adaptació del lloc de treball per embaràs o per lactància.
- Nombre d'hores recuperable mensuals per endometriosis o menstruació dolorosa que incapaciti transitoriament l'operativitat de la dona bombera: 1 guàrdia al mes recuperable en aquell mateix mes o el següent.
- Estudi d'adequació de la forma física dels bombers i bomberes a partir dels 50 anys, amb especial èmfasi en la menopausa que pot tenir efectes limitatius transitoris.
- Garantir la continuïtat de processos de formació que no resultin perjudicials per a la seva salut a les persones membres del cos de Bombers en situació de baixa o permís per maternitat o permís per paternitat i amb adaptació de tasques amb limitació de funcions operatives, d'acord amb els criteris establerts a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- Reconeixement a les dones amb menstruacions incapacitants el dret a una situació especial d'IT en els termes que estableixi la Llei de Seguretat Social. No penalitzar econòmicament aquelles condicions retributives que puguin ser condicionades per incapacitats temporals.
- Compromís de l'Administració d'implantar mesures organitzatives que potenciïn la conciliació d'homes i dones en els processos de promoció ampliant la visió sobre diferents problemàtiques de cobertura de llocs de treball en algun territori i/o categoria professional. S'estudiarà la possibilitat de modificar la normativa dels processos de selecció per promoció interna i els concursos de trasllats per poder realitzar, si s'escau, processos territorialitzats.
- Ampliació de la flexibilitat horària per motius de conciliació fins als 14 anys dels fills i filles.
- Adaptació del lloc de treball a les dones que un cop finalitzada la baixa per maternitat no estiguin físicament recuperades per realitzar la totalitat de les funcions de la categoria professional.



Consideracions i OPINIÓ

Davant la imminent feminització del cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya és urgent (perquè ja es fa tard en aquest assumpte) regular de manera clara i inequívoca tots els supòsits que preveu el redactat de l'article 2.E.

En primer lloc, és imprescindible dotar la DGPEIS de les eines necessàries per detectar i posar fi a les situacions discriminatòries que han hagut d'assumir les bomberes. Així com implementar protocols que permetin denunciar situacions de violència de gènere o sexual garantint l'anonimat de les persones que en són víctimes.

La DGPEIS, fins i tot, s'hauria de plantejar la possibilitat de realitzar cursos de formació per als seus treballadors en matèria de gènere, ja que el dia a dia al cos està tenyit per un imaginari i vocabulari masclista i sexista.

En segon lloc, cal definir quines són les condicions de l'adaptació del lloc de treball en els supòsits d'embaràs, lactància i menopausa.

Per acabar cal claredat en els propòsits i la implementació d'aquests. Redactats com el següent (supòsit plantejat en aquest mateix article): "Compromís de l'Administració d'implantar mesures organitzatives que potenciïn la conciliació d'homes i dones en els processos de promoció ampliant la visió sobre diferents problemàtiques de cobertura de llocs de treball en algun territori i/o categoria professional. S'estudiarà la possibilitat de modificar la normativa dels processos de selecció per promoció interna i els concursos de trasllats per poder realitzar, si s'escau, processos territorialitzats." Únicament afavoreixen l'ambigüitat i la incomprensió del que es vol aconseguir i de quina manera es vol aconseguir.

Segona activitat

2.F. Segona activitat

Es constituirà dins del segon semestre del 2023 un grup de treball per a la regulació d'un nou Decret de 2a activitat i adaptacions temporals dels llocs de treball que actualitzi les previsions contingudes en l'actualment vigent, que garanteixi el dret de les persones membres del Cos de Bombers a tenir una ocupació digne i sense dilacions, tenint en compte la perspectiva de gènere. Els acords s'adoptaran previ acord de la majoria de la part social signant dels Acords.

El mes de gener de cada any es publicarà el llistat de places vacants de 2a activitat per localitats.

En la nova regulació s'establirà que les persones membres del Cos de Bombers podran demanar voluntàriament el passi a la situació de 2a activitat i/o adaptació del seu lloc de treball als 58 anys.

Es seguiran els criteris que individualment determini Vigilància de la Salut en l'examen particular de cada persona que sol·liciti una valoració per disminució de les capacitats físiques o de salut que impedeixin el normal desenvolupament de totes les funcions pròpies de la seva categoria professional.



Consideracions

Un nou decret que reguli la segona activitat és necessari per actualitzar el vell, atès que des de que aquesta existeix hem escoltat molts testimonis de companys en aquesta situació que expliquen com la seva feina no resulta del tot profitosa, fet que només produeix malestar i desmotivació. Un nou decret regulador, en cas de que tiri endavant, no pot solucionar aquest aspecte si no té la voluntat de fer-ho. Per tant, cal dotar el servei amb personal i mitjans adequats i ben dimensionats per organitzar bé les noves tasques sobrevingudes.

Hi ha infinitat de tasques de primera necessitat a bombers que es poden portar a terme des de la segona activitat, com són: Prevenció en escoles, prevenció en autoescoles, comunicació amb la població civil sobre emergències (protocols, prevenció), avituallaments en els sinistres...

El segon aspecte ambigu d'aquest punt arriba quan el redactat diu: les persones membres del Cos de Bombers podran demanar voluntàriament el passi a la situació de 2a activitat i/o adaptació del seu lloc de treball als 58 anys. Què vol dir exactament "adaptació del seu lloc de treball"? És diferent a la segona activitat? Seria necessari en aquell moment un examen de salut? S'ocuparia una posició dins de la guàrdia? Comptaria per a mínims? Són preguntes sense resposta en aquests acords.

OPINIÓ

L'adaptació del lloc de treball als 58 anys i la segona activitat han de ser conceptes ben diferenciats, la disminució de les capacitats físiques als 58 anys és un fet evident que s'ha d'avaluar de manera diferent a la segona activitat. Donada la gran quantitat de posicions dins la guàrdia que no suposen una exposició tan forta a les exigències més extremes de la nostra feina, seria idoni que aquestes posicions les poguessin ocupar voluntàriament aquells bombers/eres que es troben al final de la seva carrera professional (58 anys). D'aquesta manera, es podria mantenir l'horari de 24 hores i la possibilitat d'entrar a zona calenta. No haurien, però, de comptar per mínims en els torns dels parcs de bombers.

Salari mínim interprofessional

Aspirants alumnes ISPC

Text Original

2.G. Salari Mínim Professional aspirants alumnes ISPC

El Departament d'Interior es compromet, en el termini màxim de dos anys des de la signatura d'aquest Acord, a impulsar que el Govern realitzi les adaptacions reglamentàries per incorporar la previsió que tots els i les alumnes del curs bàsic d'accés al cos de Bombers percebin en l'etapa formativa de l'ISPC el salari mínim interprofessional, d'acord amb el que estableix la normativa vigent aplicable.



Consideracions i OPINIÓ

Sembla un acudit o una al·lusió a aquell llarg i inútil contracte que "Els germans Marx" escenificaven a "Una nit a l'òpera": "En el termini màxim de 2 anys...el Departament d'interior es compromet a impulsar... que el govern realitzi adaptacions per incorporar la previsió de..." Per acabar dient que resulta que hi ha una normativa vigent aplicable que estableix que els i les aspirants han de percebre el salari mínim interprofessional.

Quan algú, de veritat, vol canviar una pràctica vergonyosa, no dona tantes voltes al text.

És indecent tenir uns treballadors, que com qualsevol persona, carreguen amb obligacions adquirides, pares i mares de família, a l'Escola de Bombers cobrant un sou esclavitzant i que pot comportar problemes econòmics importants.

Noves mesures d'implantació

3A. noves mesures d'implantació.

L'Administració incorporará d'ofici les mesures acordades a la Mesa Sectorial del Personal d'Administració i Tècnic, tret d'aquells supòsits en que aquestes necessitin una adaptació específica al Cos de Bombers per no poder ser d'aplicació directa i literal. En aquests casos s'obrirà un període de negociació amb la part social en un termini màxim de 15 dies de l'aprovació de la mesura. Els acords s'adoptaran previ acord de la majoria de la part social signant dels Acords.

Text Original



Consideracions

Tot i que el punt parla de la implantació de qualsevol nova mesura acordada a la mesa sectorial, cal llegir entre línies per veure que el tema principal al qual fa referència és el de la regulació de la jornada de 35 hores setmanals, un tema que està sobre la taula a nivell estatal i que és molt probable que sigui aprovat en forma de llei per a tots els funcionaris. Això suposaria una reducció en hores i caldria veure quina seria la traducció en guàrdies anuals per als bombers de la Generalitat de Catalunya.

El redactat ens diu que l'Administració incorporará d'ofici les mesures acordades a la mesa sectorial tret d'aquelles que necessitin una adaptació específica al cos de Bombers.

Com s'adaptarà qualsevol nova mesura que vingui de la mesa sectorial i que necessiti d'adaptació a la realitat dels bombers? El redactat diu que s'obrirà un període de negociació amb els nostres sindicats i que aquest s'iniciarà com a màxim 15 dies després de l'aprovació de la mesura.

OPINIÓ

Troben positiu el fet que quedi per escrit en uns acords que les mesures que ens afectin especialment han de ser negociades amb nosaltres.

No es parla de cap termini concret per a la negociació amb l'Administració, cosa que fa sospitar que aquesta es pugui dilatar molt en el temps.

Ha estat tinguda en compte la implantació de la jornada de 35 hores en el moment de fer la planificació de plantilla? Com ja manifestem en l'article dedicat a aquest aspecte, no tenim cap confiança en que la plantilla es pugui dimensionar com cal i la reducció de jornada que provocaria la implantació de la jornada de 35 hores afegiria més incertesa a aquest aspecte.

Sistema integral de prevenció de riscos laborals

3B sistema integral de prevenció de riscos laborals

El Departament d'Interior es compromet a reforçar i millorar la integració de la Prevenció de Riscos Laborals al Cos de Bombers, a les instal·lacions, equipaments i materials, als vehicles i a les activitats operatives i de formació i entrenament, implicant a les unitats responsables del Departament d'Interior i reforçant les unitats i al personal de la mateixa Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments, i amb la dotació dels recursos que permetin el desenvolupament de la integració de prevenció de riscos laborals al Cos de Bombers d'acord amb el que determina la llei.

Per dur a terme l'establert a l'apartat anterior, en coordinació amb la Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral, es dissenyarà i implementarà durant el període de vigència d'aquest Acord, un sistema de gestió a la Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvaments que integri la prevenció de riscos laborals al Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya.

Els acords que adopti el Comitè de Salut i Seguretat Laboral seran transposats i implementats per la DGPEIS d'acord amb les indicacions i recomanacions de la SGPRISL.

El Departament d'Interior, en el termini màxim de 2 mesos des de la signatura d'aquest Acord, crearà un grup de treball multidisciplinari dirigit per la Subdirecció General de Prevenció de Riscos i Salut Laboral en què es proposin mesures tendents a minimitzar l'exposició del personal membre del cos de Bombers a elements tòxics presents en les seves activitats de servei i a executar mesures preventives de control de la salut de totes les persones membres del cos de Bombers a través d'exàmens de salut específics. Les conclusions a què s'arribi en l'esmentat grup de treball es traslladaran al Comitè de Seguretat i Salut Laboral del cos de Bombers en el termini màxim d'1 any a comptar des de la constitució del grup de treball.

En la programació de l'activitat diària de les persones membres del cos de Bombers s'inclouran jornades generals i específiques en matèria de Prevenció de Riscos Laborals amb la participació dels delegats i delegades de PRL.

Text Original

Consideracions

El redactat original d'aquest punt no s'atura, ni tan sols un moment, en els temes principals sobre PRL que més en preocupen com a bombers (contaminants, riscos psicosocials...). Estem parlant, únicament, d'un llistat de bones intencions tan genèriques com aquestes:

"El Departament d'Interior es compromet a "reforçar i millorar la PRL en els diferents àmbits bomberils...", "reforçar les unitats i el personal...", "dotar de recursos...", "es dissenyarà un sistema de gestió en coordinació amb la Subdirecció de PRL...", "es crearà un grup de treball...", "es proposaran mesures que es traslladaran al Comitè de Seguretat i Salut Laboral en el termini màxim d'1 any..."

Hem de recordar que l'any 2020, com a conseqüència d'una denúncia interposada pels nostres delegats de CCOO, Inspecció de Treball fa un requeriment a la DGPEIS per "incompliment en la prevenció de riscos al cos de Bombers" (fins aquest moment es considerava que estàvem exclosos del compliment de la llei de PRL de 1995 en les intervencions). Com que la DGPEIS fa cas omís d'aquest requeriment, el mateix sindicat denuncia el Departament d'Interior davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.

També hem de recordar especialment que arran de les mobilitzacions de 2019 es posa sobre la taula un estudi europeu aportat per CCOO sobre els riscos dels contaminants en la nostra feina i com aquests, un cop finalitzats els serveis, adherits al nostre EPI, penetren dins el nostre organisme a través de la pell, entren i penetren als vehicles, al parc i, fins i tot, a casa nostra posant en perill les nostres famílies.

També fruit de les mobilitzacions de 2019 una Comissió de Contaminants creada per l'Assemblea Bombers (entitat independent que ha participat activament en les darreres mobilitzacions fomentant el debat, organitzant votacions i creant comissions) distribueix uns cartells informatius que es pengen a la majoria de parcs amb tota la informació sobre els tòxics i agents contaminants i com tractar-los i minimitzar el seu impacte.

Darrerament hem d'estar profundament agraïts al Marc Esplugas, biòleg i caporal del parc de Sant Feliu de Llobregat, per la seva immillorable tasca d'informació i conscienciació sobre el perill dels contaminants en la feina de bomber (principalment el càncer). Amb un esperit pedagògic incessant, està donant a conèixer als bombers de tot Catalunya el seu estudi acadèmic on explica com actuen els contaminants al nostre organisme i què hem de fer per minimitzar els riscos.



Provisió de llocs de treball

OPINIÓ

Pensem que la velocitat que s'imposa als acords per implantar les mesures contra els agents tòxics i contaminants difereix molt de la que nosaltres necessitem com a treballadors. No s'hauria d'esperar un any per començar a implantar millores en PRL en les nostres actuacions o minimitzar la nostra exposició als tòxics dins i fora d'aquestes. Les millores essencials s'han de portar a terme immediatament.

Per exemple, hi ha un protocol molt senzill pel que fa a la gestió dels EPIS elaborat pel company abans esmentat, Marc Esplugas, que facilita moltíssim la disponibilitat d'EPIS nets quan tornem contaminats d'un servei. Aquest protocol funciona de manera eficient amb la voluntat i el treball col·lectiu a cada parc, tot i això, no hi ha hagut manera de que sigui validat per la casa.

La PRL és, en la nostra opinió, un assumpte de màxima importància, ja que de la prevenció que ara fem dependrà el nostre futur davant el càncer o altres patologies, i també deixarà fora de perill les nostres famílies, fins ara exposades, atès que durant anys no hem anat amb prou cura de, per exemple, no portar roba contaminada a casa, rentar-la al parc, no posar-la al cotxe, etc.

El punt tampoc parla de pressupost econòmic, la qual cosa ens fa sospitar una difícil implementació.

3.C. Provisió de llocs de treball

Els llocs de treball de les diferents especialitats seran proveïdes en un termini no superior a 1 any. Es procedirà a realitzar un concurs general de trasllat per a les categories professionals de bomber de 1a, caporals i sergents cada 2 anys en què la incorporació a les noves destinacions es faci efectiva a 1 de gener.

El resultat dels concursos de mèrits i de les promocions internes s'han de conèixer al mes d'octubre per poder fer les planificacions de l'any següent sense haver de modificar vacances i canvis de torn durant la resta de l'any.

Els llocs proveïts amb destinació provisional no poden estar més d'1 any en aquesta situació.

Es crearà un grup de treball per a determinar els mèrits a valorar i la seva ponderació pels processos de provisió de llocs de treball i promocions internes, per incorporar les conclusions a totes les convocatòries que es realitzin durant l'any 2024 i següents.

Amb caràcter previ a la resolució dels processos de promoció interna de les diferents categories professionals del cos de Bombers es convocaran i resoldran els respectius concursos de trasllats.



Consideracions i OPINIÓ

El redactat original respon només a allò que dicta el sentit comú i que durant molts anys ha estat denunciat en cada mobilització que hem portat a terme.

Hi ha una contradicció quan es diu que "els llocs proveïts amb destinació provisional no poden estar més d'1 any en aquesta situació" i quan s'affirma que "hi haurà un concurs de trasllats cada 2 anys".

Desplaçaments entre parcs

3.E. Desplaçaments entre parcs

Es mantindran els 2 desplaçaments anuals de canvi de parc durant els anys 2023, un desplaçament anual els anys 2024 i 2025, i a partir de l'any 2026 es deixarà sense efecte aquest desplaçament.

Els desplaçaments es comptaran des del parc d'origen i amb vehicle de la DGPEIS, en el que els Equips de Protecció Individual es traslladaran amb les mesures d'encapsulament adients.

Els desplaçaments entre parcs es poden realitzar amb caràcter voluntari o forçós per evitar el tancament d'un parc. En ambdós casos, el desplaçament que superi el nombre màxim establert per als propers 4 anys comportarà la percepció de la indemnització per dinar i sopar prevista a l'article 11 del Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei. Dita indemnització és per al 2023 de 38 €. Quan el Govern de la Generalitat procedeixi a la revisió o modificació dels imports establerts s'aplicaran automàticament a les persones membres del cos de Bombers de la Generalitat.

Per a la gestió dels desplaçaments entre parcs es seguiran els criteris establerts en el punt 10.2 "Mecanismes per garantir la cobertura de les posicions mínimes de guàrdia als parcs de bombers" del Procediment de jornada i horari.

Mentre no es trobi una alternativa a la situació actual, les cobertures de les posicions d'ajudant/conductor de cap i sotscap territorial es realitzaran primerament amb sobremínims dels parcs seu i segonament amb sobremínims d'altres parcs de la Regió, i sempre comptaran com a desplaçament, llevat dels parcs que tinguin la seu en el mateix centre de treball. En cas que no hi hagi sobremínims a la Regió, es realitzarà la crida per cobrir amb hores extraordinàries.



Consideracions i OPINIÓ

Sembla que amb aquests nous acords anirem menys vegades a cobrir fora del nostre parc, atès que són menys els desplaçaments obligatoris anuals.

Tot i això, com que segueix essent obligatori anar a cobrir per evitar el tancament d'un parc encara que es tinguin tots els desplaçaments fets, hem de parar atenció a quins són els mínims de contingència que eviten el tancament dels parcs.

Els mínims estan estretament vinculats a la UBI (unitat mínima d'intervenció) que segons el procediment publicat per la nostra DG en 2023 "és la suma del vehicle de bombers i la dotació de personal mínima necessària" i que en el cas de vehicles d'extinció de primera sortida ens diuen que és de 3 bombers.

D'altra banda, aprofitant aquest punt volem recordar un document publicat per CCOO en 2018 que es titula "Procedimiento de trabajo y dotación mínima del SPEIS conforme a la aplicación de la ley de prevención 31/95" i posa en un compromís el procediment abans esmentat en base a la llei vigent de PRL. El fragment que ens interessa és el següent:

2. Recursos humanos: el despliegue, carga y progresión de una línea de ataque al fuego supone la operación básica y el anclaje del operativo en intervenciones por incendios estructurales, así como la garantía de seguridad de los trabajadores. De manera genérica, para el estándar de los entornos urbanos de menor desarrollo, la adecuada ejecución de esta acción requiere de un equipo de trabajo configurado por: 1 mando // 1 bombero conductor y 3 bomberos. De manera que se pueda conformar con esta configuración, un plan de rescate real y que se pueda cumplir en caso de accidente, el cual es obligatorio en el procedimiento de trabajo que emana de la evaluación de riesgos. Por consiguiente un total de 5 efectivos.

Cada parc, depenent dels vehicles de que disposi, tindrà uns mínims de contingència diferents però hem de pensar que en els parcs petits, sobretot aquells de mínim 3 o 4, mínims operatius insuficients al nostre parer, serà fàcil que es doni la situació d'haver de tancar si hi ha incidències sobrevingudes i que qualsevol parc amb vehicles "especials" siguin els que siguin els seus mínims, tindrà també una consideració "especial" encara que als acords aquests supòsits no figurin. Hem de saber que actualment a bombers de la Generalitat hi ha parcs de mínim 4 que, incomprensiblement, tenen vehicles especials, la qual cosa ens sembla una irresponsabilitat.

Una altra vegada es posa de manifest com a cada punt dels acords es busca fer estalvi de personal donada la carestia d'efectius per omplir els torns, la qual cosa està provocant hores extres d'una magnitud exorbitada completament anormala. No ens haurem d'estranyar, si algun dia ens fan anar a cobrir un altre parc, tot i haver fet tots els desplaçaments amb un pretext operatiu del que no hem sentit a parlar abans.

Mobilitat interadministrativa

3.F. Mobilitat interadministrativa.

S'acorda promoure la possibilitat de mobilitat interadministrativa amb el cos de Bombers de Barcelona, que disposa de la formació equivalent i homologada per part de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya. Aquesta regulació normativa s'impulsarà aquest any perquè es pugui implantar l'1 d'abril de 2024, i des del Departament d'Interior s'instarà a que resti incorporada a la futura Llei d'ocupació pública de Catalunya.



Consideracions i **OPINIÓ**

Troblem positiu que s'obri la possibilitat de mobilitat interadministrativa amb el cos de Bombers de Barcelona encara que opinem que aquesta s'hauria d'estendre a la resta de SPEIS de l'Estat espanyol que tinguin una formació equivalent. El cos de Bombers de Barcelona no és l'únic servei amb una formació homologada, per posar un exemple, el centre Jovellanos de Xixón és una entitat pública que imparteix formació certificada per a tots els SPEIS de l'Estat espanyol, també el nostre.

Característiques dels llocs de Treball d'especialitat

3.G. Característiques dels llocs de treball d'especialitats

S'acorda modificar la Relació de llocs de treball dels llocs d'especialistes dels GRAE subaquàtic, GRAE Muntanya, GRAF i Grup de Recerca Canina, que d'acord amb l'establert al punt 6è de l'Acord de la Mesa Sectorial de negociació de les condicions de treball dels funcionaris del Cos de Bombers per al període 2006-2008 es van crear com a llocs de treball singulars.

En aquest sentit i als efectes de regularitzar totes les situacions del personal que ocupa temporalment aquests llocs de treball d'especialistes, es proposa modificar la RLT en el sentit que tots aquests llocs de treball són llocs base i no singulars. Aquesta modificació no comportarà canvi d'horaris.

Les modificacions que afectin la jornada i horari d'aquestes posicions hauran de ser adoptades per negociació i acord de la majoria de la part social signant dels Acords.

Tanmateix s'inclourà el marc bàsic del règim de jornada i horari dels especialistes en el Decret d'horari i jornada.

Els procediments reguladors de l'horari i jornada de totes les persones membres del Cos de Bombers s'unificaran en un sol document, amb les adaptacions per a cada col·lectiu i especialitat que siguin necessàries.

En el termini màxim de sis mesos, la DGPEIS realitzarà un estudi sobre el règim d'aplicació de l'horari mixt en les diferents posicions i responsabilitats del cos de Bombers que serà presentat a la part social.

D'igual forma, es presentarà en un termini màxim de 6 mesos un estudi respecte la cobertura de les posicions d'ajudant/conductor de cap i sotscap territorial, amb la implantació de les mesures abans de 30 de juny de 2024. Si a aquesta data no s'aplica cap mesura se seguiran els criteris de cobertura actuals i quedaran sense efectes les condicions fixades en el darrer paràgraf de l'apartat 3.E.



EL CHIRINGOMETRO

Consideracions i **OPINIÓ**

El fet que les modificacions de jornada i horari de GRAF, GRAE i el Grup de Recerca Canina siguin negociades és molt positiu, ja que aquests companys mai havien disfrutat d'aquest dret fins ara.

L'horari del GRAE, per exemple, depenia dels períodes d'alt risc, que en el seu cas eren tots els caps de setmana de l'any.

L'últim paràgraf parla de la cobertura d'ajudant conductor (GOLF) d'ECHO i DELTA, es un redactat ambigu i poc clar que enllaça amb un altre punt dels acords (el 3E).

A falta d'un criteri unificat a les regions, el modus operandi que ha funcionat fins ara per cobrir la posició de GOLF ha estat, com a mínim a la REMSUD, complementari a l'existència dels, vulgarment anomenats, "xiringuitos", els integrants dels quals, arbitràriament, fan aquesta tasca mentre desenvolupen una altra fent horari mixt.

Esperem que la nova regulació vingui a subsanar aquests defectes encara que el punt actual dels acords no estipula amb claredat com fer-ho.



Complement de cap de torn

4.A. Complement de cap de torn en absència del titular

Es compensarà amb una quantitat unitària per cada dia treballat de guàrdia qui assumeixi les funcions de cap de torn en absència de caporal o sargent amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2023.

La quantitat per dia treballat en aquestes condicions serà de:

- 60€ per guàrdia en què els/les bombers/es de 1a assumeixen de manera efectiva aquestes funcions.
 - 30€ per guàrdia en què els/les caporals assumeixen de manera efectiva aquestes funcions en els parcs tipus "A" i els de tipus "B" de mínims 6.
- Per l'assignació equitativa d'aquest complement, per a l'assumpció de la funció de cap de torn superior a 4 hores i inferior a 24 hores, s'estableixen les següents quanties:

Bomber/a de primera que fa de cap de torn

- fins a 8 hores de treball: 20 €
- de 8 a 14 hores de treball: 40 €
- més de 14 hores fins a 24 hores de treball: 60 €

Caporal que fa de cap de torn en parcs de tipus "A" o de tipus "B" de mínims 6

- fins a 8 hores de treball: 10 €
- de 8 a 14 de treball: 20 €
- més de 14 hores fins a 24 hores de treball: 30 €

En els concursos de trasllats generals i en les promocions internes de les categories en les que s'hagi realitzat l'assumpció temporal de les funcions de cap de torn es valorarà el temps desenvolupat realitzant aquestes funcions de cap de torn.

Els criteris d'assumpció de les tasques en la guàrdia seran els que es determinen en el Decret de la Guàrdia i subsidiàriament mitjançant l'aplicació dels criteris en què es determina qui assumeix aquesta posició d'acord amb l'Ordre interna 695 del Cos de Bombers.

Text Original

Consideracions

Fixem-nos en uns quants extractes escollits del què diu l'escàs marc legal del que disposem específicament els Bombers de la Generalitat de Catalunya:

DECRET 276/2016, de 19 de juliol, de les funcions de guàrdia i del sistema de comandament dels SPEIS de la Generalitat de Catalunya.

Article 11. Cap de sortida

11.1 El cap de sortida és el comandament operatiu bàsic sobre el territori que assumeix el comandament en aquells serveis que, per les seves característiques, li siguin assignats d'acord amb el que disposa el capítol 5 d'aquest Decret.

11.2 La guàrdia de cap de sortida s'organitza entre els membres del cos de Bombers de la Generalitat amb la categoria de sergent, caporal o bomber de primera de l'escala tècnica, assignats a torns de treball en els respectius parcs de bombers o als grups especials.

11.4 El cap de sortida té assignades les funcions següents:

a) Assumir el comandament del torn de sortida i del desenvolupament en el territori dels serveis en situacions d'emergència que li siguin encarregats pel cap de torn o, en cas que aquest coincideixi amb el cap de sortida, pel cap de coordinació territorial que correspongui, d'acord amb el sistema de comandament regulat en el capítol 5 d'aquest Decret.

Article 18. Cap de torn

18.1 El cap de torn és el màxim responsable de la guàrdia al parc de bombers i el comandament que gestiona els recursos humans i materials assignats a fi de garantir la resposta operativa de la guàrdia. Depèn funcionalment del cap de coordinació territorial en tot el que correspongui al desenvolupament de la guàrdia.

18.2 La guàrdia de cap de torn en un parc de bombers s'organitza mitjançant un torn rotatori entre els membres del cos de Bombers de la Generalitat de la categoria de sergent i, si no n'hi ha, de caporal. Excepcionalment, en defecte d'aquestes categories, la guàrdia de cap de torn pot correspondre a membres de la categoria de bomber de primera. En cas de concurrència de dos o més sergents, caporals o bombers de primera en un mateix torn de guàrdia, la funció de cap de torn la desenvolupa el de més antiguitat a la categoria.

Si voleu consultar el document sencer del Decret ho podeu fer en el següent enllaç: <https://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/7167/1520332.pdf>

Veiem en aquests extractes que el Decret Llei de 2016 tracta les figures de Cap de torn i de Cap de sortida com objectivament diferents una de l'altra, encara que en els nostres parcs ínfims aquestes conflueixen generalment en una mateixa persona.

Segons aquest decret, el Cap de torn només serà un bomber de primera si "excepcionalment" hi manca algú de categoria superior. Aquesta situació, lluny de ser una "excepció", és un fet bastant habitual a Bombers de la Generalitat, motiu pel qual ara surt del barret de copa el complement econòmic que ens ocupa.

El decret també diu que en cas de confluència de dos professionals amb el mateix grau, la funció de Cap de torn la farà el de més "antiguitat a la categoria" (sergent, caporal o bomber 1a), la qual cosa no és el mateix que "antiguitat total a bombers" que és el concepte que com a bombers de 1a fem servir habitualment.

En canvi, el decret no especifica cap procediment per escollir el Cap de sortida.

Qualsevol bomber/a coneix, perquè li ha tocat patir-la, la manca estructural de comandaments que pateix el cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya.

La inexistència prevista en quant a mantenir un equilibri generacional als torns ha provocat que bombers/eres amb poc recorregut o experiència i, per suposat, sense la formació adequada hagin hagut d'assumir el comandament en serveis de certa envergadura i en zones on els parcs estan allunyats entre si. Aquest fet pot influir en la resolució del servei però també ser un factor de risc psicosocial pel bomber/era afectat.

És difícil no establir un paral·lelisme entre aquest nou complement de cap de torn, que compensa econòmicament però no arregla la manca estructural de comandaments, amb la pràctica recent de sostenir el servei amb hores extraordinàries. L'àmbit operatiu de tot un servei d'emergències es veu abocat una altra vegada a la individual economia dels integrants del cos.

De moment les previsions fetes en els acords sobre la incorporació de nous comandaments no deixen clar si aquest complement esdevindrà quelcom estructural com ens ha passat altres vegades amb altres conceptes.

Com es produirà aquesta assumpció, ara sí, remunerada de responsabilitats? Serà el bomber més antic? Tots sabem que moltes vegades antiguitat no és sinònim de disposar de les aptituds necessàries per a gestionar un grup de treball i, atès que no hi ha hagut proves selectives ni formació, a priori no es pot parlar tant d'operativitat com de bona voluntat. Segurament es practicarà allò que també coneixem bé a la nostra feina que és el silenci, no dir res, anar fent, la cosa va sortint...

Pot passar que el cap de torn sobrevingut es trobi còmode amb la situació: no cal promocionar, la qual cosa l'obligaria possiblement a moure's del seu lloc de confort, i el sobresou és benvingut.

Si en el torn només hi ha un comandament, el bomber esdevingut responsable podria arribar a fer aquesta tasca un 33% de les guàrdies que és aproximadament el percentatge de dies lliures del comandament titular.

Si és un torn sense comandament els guanys econòmics poden arribar a ser molt grans, superant amb escreix, un bomber de 1a que faci 6 guàrdies al mes de responsable (360 euros) el sou de caporal i pràcticament el de sergent. El mateix passaria amb un caporal que assumís el lloc d'un sergent en els parcs tipus A i tipus B de mínims 6. Aquesta última apreciació suposa un greuge comparatiu per a tots aquells que han promocionat amb sacrifici i implicació.

Contràriament, la recent proliferació d'instruccions, normes i procediments d'obligat compliment fa que la tasca dels responsables de torn i de sortida esdevingui més complicada ja que obliga a conèixer amb exactitud aquestes normes. Les responsabilitats operatives i/o de gestió, fins i tot les judicials, es focalitzen en ells a conseqüència d'aquest fet, la qual cosa pot fer que molts bombers no vulguin esdevenir responsables, malgrat el major guany econòmic.



OPINIÓ

Troblem que aquest tema està molt relacionat amb el punt que tracta la planificació de plantilla. Per tenir comandaments en nombre adequat cal fer una acurada previsió de la plantilla necessària. Trobem a faltar en els acords la claredat de les xifres en aquest sentit. Un pla d'ocupació com cal amb els números reals de bombers i comandaments necessaris pel futur.

De la mateixa manera, i tenint en compte que les compensacions econòmiques, amb freqüència, han significat pràctiques que s'han dilatat en el temps, correm el risc de continuar amb la mancança de comandaments i de que aquest complement en diners esdevingui un fet estructural dintre del nostre servei.

Complement pel règim d'especial dedicació

4.B. Complement pel règim d'especial dedicació

A) Personal amb règim horari de torn i personal en 2a activitat o adaptació de lloc de treball temporal.

Es compensarà la disponibilitat específica i l'especial regulació horària de les persones membres del cos de Bombers que, en períodes d'intensificació del risc i per necessitats del servei tenen algunes de les següents afectacions:

- El gaudiment de les vacances anuals està limitat a una quinzena en el període 16 de juny al 15 de setembre,
- Restriccions a la planificació de les guàrdies d'ajust en el període 16 de juny al 15 de setembre,
- El gaudi de P0 i altres permisos i llicències subjectes a necessitats del servei està limitat especialment a la cobertura de mínims i a les condicions de risc que s'estableixi periòdicament entre l'1 de juny i el 15 de setembre,
- Obligació d'activació operativa fora de la jornada planificada en el cas de mobilitzacions M2 i ME,
- Especial disponibilitat per a l'activació de les mobilitzacions M0 i M1,
- Perllongaments de la jornada de treball per necessitats del servei,
- Dedicació per garantir el manteniment físic de les persones membres del cos de Bombers fora de la seva jornada.

- Polivalència funcional de les persones membres del Cos de Bombers amb funcions adaptades en 2a activitat, per a la realització de tasques complementàries de caràcter operatiu en el període juny-setembre, especialment amb l'assignació de tasques de caràcter auxiliar i de suport en intervencions M2 i ME i Plans d'Emergència de Protecció Civil, amb la disponibilitat d'activació fora de l'horari ordinari en dies no planificats de treball per mobilitzar avituallaments i equips de protecció individual, materials i tasques específiques de conducció i trasllat de persones o equipament propi del Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya.

La compensació econòmica s'estableix en 950 € anuals.

b) Personal amb règim horari mixt i especialistes.

Es compensaran les mateixes afectacions que al personal amb règim d'horari de torn més algunes de les següents:

- Limitació a un únic P0 en horari de guàrdia, condicionat a les situacions de risc que s'estableixi periòdicament entre l'1 de juny i el 15 de setembre,
- Per trencament de jornada,
- Disponibilitat en posicions operatives de localització,
- Necessitat de cobertura de les posicions de guàrdia unipersonals de cap de coordinació,
- Especial disponibilitat per l'activació immediata de prestació de servei de coordinació i comandament d'operatius d'emergències per les persones membres del cos de Bombers de les categories professionals de sotsinspector/a i inspector/a,
- Realització de la jornada laboral en destinacions diferents, atenent a la base operativa d'adscripció i al lloc de treball assignat en la modalitat de gestió.

La compensació econòmica s'estableix en 1.380 € anuals.

Aquest complement es percebrà amb caràcter anual, computant el període inicial des d'1 de gener de 2023. Es percebrà la part proporcional per aquelles persones membres del cos de Bombers que no hagin estat en servei actiu en la totalitat del període de meritació.

Text Original

Consideracions

Ja era hora que en la nostra feina es reconeguéssin l'especial dedicació, el manteniment físic, la dificultat en la planificació del nostre temps lliure o l'obligatorietat d'activació operativa. Són conceptes molt restrictius amb el dia a dia del treballador i que dificulten en bon grau la conciliació familiar.



OPINIÓ

Tot i que dins d'aquest complement econòmic s'està reconeixent que la forma física és un condicionant per a ser bomber, considerem que és una mesura insuficient.

Les hores d'entrenament físic no es comptabilitzen objectivament tot i que són indispensables.

Els accidents o lesions en la pràctica de les nostres activitats de manteniment físic haurien d'estar cobertes per ASEPEYO, així com el desgast que provoquen aquestes activitats, haurien de ser reconegudes com a malaltia professional.

Ens semblaria més encertat que aquesta dedicació al marge de la jornada laboral provoqués obligatòriament una reducció de jornada i considerem insuficient la compensació econòmica de 950 euros per una especial dedicació tan extensa.

Planificació de la dotació de plantilla

4.D. Planificació de la dotació de plantilla

Per arribar a la quantitat de 3.300 efectius del cos de Bombers l'any 2026 i 3.600 l'any 2030, es continuarà amb el ritme actual de convocatòries anuals de 250 bombers/es de 1a, d'acord amb les disponibilitats pressupostàries i el que es pugui determinar en les lleis pressupostàries anuals respecte les taxes de reposició dels diferents cossos funcionaris.

Es publicaran convocatòries de les categories professionals de caporal, sergent, oficial i sotsinspector/a cada 2 anys fins a estabilitzar el nombre que garanteixi les necessitats actuals.

El gener de 2024 es presentarà la distribució territorial dels parcs de Bombers i la planificació de les obres d'adequació, millora o nova construcció tenint especialment en compte el nombre d'efectius de cada parc al final del dimensionament del cos de Bombers a 2030 i les actuacions necessàries per adequar les instal·lacions al creixement del nombre de bombers previst per al cos de Bombers.

Pel que fa al nombre de comandaments de les diferents categories, que té una mancança històrica de desenvolupament i de cobertura de llocs de treball essencials per al correcte funcionament dels parcs i del conjunt de l'organització, s'acorda realitzar, prèvia Oferta d'Ocupació Pública, les següents convocatòries per als propers 4 anys:

- 2023: 135 places de caporal, 64 places de sergent, 25 places d'oficial, 26 places de sotsinspector/a i 3 d'inspector/a.

- 2025: 40 places de caporal, 30 places de sergent i 25 places d'oficial. La convocatòria d'aquests llocs de comandament té en consideració la previsió de jubilacions els propers tres anys de les categories de caporal, sergent i oficial.

Es convocarà una reunió amb la part social abans de 31 de desembre de 2023, per informar de la proposta de distribució dels efectius del cos de Bombers, per categories professionals, en les diferents unitats i àrees i en les diferents tipologies de parcs de Catalunya.

Text Original

Consideracions

Pel que fa a la primera, i més important, part del text on es presenten les xifres en quant a nombre de bombers total a assolir entre 2026 i 2030, hagués estat més correcte donar a conèixer un veritable pla d'ocupació on figurei, amb claredat, el nombre de bombers que ens falten i els que ens faltaran (per jubilacions) entre 2026 i 2030 per a desenvolupar les nostres tasques. La manca d'aquesta informació genera desconfiança en que els números s'estiguin fent com cal.

El mateix passa amb la segona part del text on diu: Es publicaran convocatòries de les categories professionals de caporal, sergent, oficial i sotsinspector/a cada 2 anys fins a estabilitzar el nombre que garanteixi les necessitats actuals. I encara que més endavant digui: La convocatòria d'aquests llocs de comandament té en consideració la previsió de jubilacions els propers tres anys de les categories de caporal, sergent i oficial. El nombre de comandaments necessaris en el futur és una dada concreta que es podria especificar en el text per esborrar qualsevol dubte sobre la voluntat de posar en pràctica de forma real aquests acords.

El redactat també diu que les convocatòries de 250 bombers/es anuals es faran d'acord amb les disponibilitats pressupostàries i el que es pugui determinar en les lleis pressupostàries anuals respecte les taxes de reposició dels diferents cossos funcionaris. Aquesta exigència pressupostària podria aprimar les convocatòries, la qual cosa seria molt perjudicial. La dimensió de la plantilla hauria d'estar blindada, ja que aquest és l'aspecte més important per mantenir un cos de bombers amb bona salut.

Els dubtes als que ens referim deriven de l'àmbit laboral i de la casuística pròpia del nostre servei, a tall d'exemple:

Jubilacions.

Absentisme (baixes...).

Compensacions (per la realització d'hores extres).

Especialitats (algunes emergents) GRAF, GRIT, GROS...

Carrera horitzontal.

Permisos (de l'entorn familiar, d'embaràs que pot allargar-se fins a 3 anys, etc).

Adaptació al lloc de treball als 58 anys.

Segona activitat.

Jornada de 35 hores (nova reforma laboral).

Plantilla envellida (que ens pot portar amb facilitat a refugiar-nos en algun dels punts anteriors).

Una altra consideració és que un servei d'emergències com cal hauria de tenir personal suficient per a fer front a contingències, com per exemple baixes o permisos i estar sobredimensionat al voltant d'un 10-15%.

De la mateixa manera, els torns haurien d'estar equilibrats pel que fa a l'edat amb integrants de diferents generacions per tal de que hi hagi un traspàs d'experiència esglaonat. Actualment hi ha torns formats exclusivament per bombers molt joves, que freqüentment realitzen les guàrdies sense comandament, i torns l'edat mitjana dels quals voreja, o fins i tot, ha arribat a superar els 50 anys.

Aquests dos últims aspectes posen en un compromís la planificació de la dotació de plantilla i no apareixen en els acords.



L'adequada dimensió de la plantilla és, al nostre parer, l'aspecte més important d'un servei d'emergències. Aquests últims anys el nostre Cos s'ha vist altament perjudicat per l'absència de planificació en aquest àmbit, supeditant les guardies dia rere dia a la realització d'hores extraordinàries. Això ha fet sobrepassar moltes línies vermelles d'ordre laboral i operatiu, però també humà i personal.

Adequació preu hora extraordinària mínim cat professional

Text Original

Consideracions i OPINIÓ

És completament anòmal que el preu de l'hora extraordinària que ens paguen sigui igual al de l'hora ordinària, se li hauria d'aplicar un tant per cent d'increment (50% o 75%), la qual cosa està pensada així per a que l'empresa tingui dificultats per pagar HHEE i així evitar la seva realització. A continuació us copiem un article present al títol IV sobre "*hores extraordinàries*" del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Art. 40.

1. Cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida legal o convencionalmente, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. El incremento no será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria salvo lo previsto en la regulación del trabajo en el mar.

En una altra dimensió, més adequada als preceptes de seguretat i salut laboral, trobem la possibilitat de poder compensar les hores durant l'any en curs. És una llàstima retrocedir en el gaudiment discrecional de les compensacions de les hores extraordinàries com s'estava fent fins ara. Sobretot quan sabem que hi ha uns "Acords Marc" molt anteriors, que ens indiquen que les hores s'han de compensar. Us copiem el fragment extret del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008, acord d'àmbit superior al nostre que s'ha anat renovant any rere any, que és vigent actualment i on trobem negre sobre blanc:

6.7 Hores extraordinàries:

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, ambdues parts acorden reduir al mínim les hores extraordinàries, llevat les de força major, sens perjudici de la possibilitat d'efectuar serveis extraordinaris compensats amb hores lliures de servei segons les equivalències següents:

1 hora normal es compensará amb 1,5 hores normals lliures de servei.

1 hora festiva es compensará amb 1,75 hores normals lliures de servei.

1 hora nocturna es compensará amb 1,75 hores normals lliures de servei.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries normals les que es

realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries nocturnes les que es realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora en la franja horària compresa entre les 22 i les 6 hores, o les que es regulin en el torn nocturn vigent en cada àmbit.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries festives les que es realitzin en un dia de descans.

Aquest retrocés torna a posar de manifest la gran manca estructural de personal que pateix el cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya i que no sabem si es pot arreglar amb les previsions fetes als acords d'entrada de nou personal. Ningú ha informat encara en un pla d'ocupació de quantes places de bomber realment fan falta per poder complir la normativa i desenvolupar totes les tasques.

La compensació de les hores extraordinàries que molts companys d'entre 50 i 60 anys estan acumulant per gaudir de forma compactada en el període immediatament anterior a la data de jubilació és una xifra incerta que també pot esclatar per sobre de les previsions de personal fetes als Acords.

I l'última consideració: Atès que és obligatori compensar les hores extres en el període immediatament anterior a la data de la jubilació, què passa si per malaltia o defunció, un bomber no pot disfrutar d'aquestes hores? En cas de mort, el cònjuge rebrà l'import d'aquestes hores? En cas de malaltia i baixa del treballador, aquest ho rebrà? Aquest concepte hauria de quedar clar. Sospitem que la creació d'aquesta bossa de compensació d'hores extraordinàries creada exclusivament per disfrutar abans de la jubilació és difícilment justificable a qualsevol nivell i que allò lògic seria disfrutar de les compensacions durant l'any en curs per tal de reduir la jornada de treball que abans hem augmentat realitzant HHEE.

Noves mesures d'implantació

4.H. Pla de carrera Professional

a. Horitzontal.

S'aplica el nivell D-1 a totes les persones membres del Cos de Bombers que tinguin reconegut l'actual complement de mínims de parc. El complement de carrera horitzontal D-1 tindrà una assignació econòmica equivalent a la quantitat mensual actualitzada que es percep l'any 2023 per 14 mensualitats i serà actualitzada anualment d'acord amb els criteris fixats en les corresponents lleis pressupostàries de la Generalitat de Catalunya.

El complement D-1 absorbeix l'actual complement de mínims de parc.

La resta de nivells s'acordaran amb la part social, així com les condicions d'aplicació, amb la constitució d'un grup de treball durant el primer semestre de 2025.

b. Dins el segon semestre de 2023 es crearà el grup de treball que analitzarà les condicions procedimentals relatives a les actuacions d'aplicació de les especialitats Bàsica, Parcial, Total i de la guàrdia de Suport, per a la seva implantació a partir de l'any 2024 de manera parcial i progressiva d'acord amb el següent calendari.

Especialitat Bàsica i Parcial

Aplicació en el decurs de l'any 2024: Intervenció en incidents en medi aquàtic amb embarcacions, GROS i GRIT.

A determinar la resta d'especialitats bàsiques i parcials.

Especialitat Total

Aplicació en el decurs de l'any 2024: GRAF, GRAE Muntanya, GRAE Subaquàtic i Grup Caní.

Guàrdia de Suport

Aplicació pendent de planificació.

Text Original

Consideracions

Convindria fer una mica de pedagogia per saber de què estem parlant quan fem referència al "Pla de carrera professional". La carrera horitzontal i la carrera vertical així com la promoció horitzontal i la promoció vertical són quatre conceptes diferents que no s'expliquen al text dels acords.

El títol 3, capítol 2, article 16, de l'EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) estableix unes bases legals sobre aquesta matèria, al mateix temps que deixa que cada Funció Pública desenvolupi la seva normativa al respecte. Vet aquí la dificultat d'entesa. Amb el següent quadre intentarem aportar una mica de llum:

	CAMBIO PUESTO (S/N)	CAMBIO CUERPO (S/N)	CAMBIO GRUPO/SUBGRUPO (S/N)	PROCESO SELECTIVO
PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL	SI	SI	SI	EXAMEN:SI PROCESO SELECTIVO
PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL	SI	SI	NO	EXAMEN:SI PROCESO SELECTIVO
CARRERA VERTICAL	SI	NO	NO	EXAMEN:NO CONCURSO Y LIBRE DESIGNACIÓN
CARRERA HORIZONTAL	NO	NO	NO	EXAMEN:NO EVALUACIÓN DESEMPEÑO

Segons el que estableix la Llei:

LA CARRERA HORIZONTAL només és el reconeixement de la teva antiguitat i experiència acumulada per millorar la teva retribució. Aquesta carrera serà voluntària i no significarà cap canvi en el teu lloc de treball, ni de cos, ni de grup o subgrup, es pot, però, canviar de nivell ja que els llocs de treball reservats a funcionaris es classifiquen, com mostra el següent quadre en 30 nivells:

Cos o escala	Nivell mínim	Nivell màxim
Subgrup A1	20	30
Subgrup A2	16	26
Subgrup C1	12	22
Subgrup C2	10	18
Agrupació professional de funcionaris del cos subaltern	10	14

La carrera horitzontal permet a un funcionari del nivell C1 o C2 canviar, per exemple, de nivell 14 a nivell 15 o 16.

El nivell del lloc de treball que desenvolupa un funcionari té una primera conseqüència retributiva, ja que

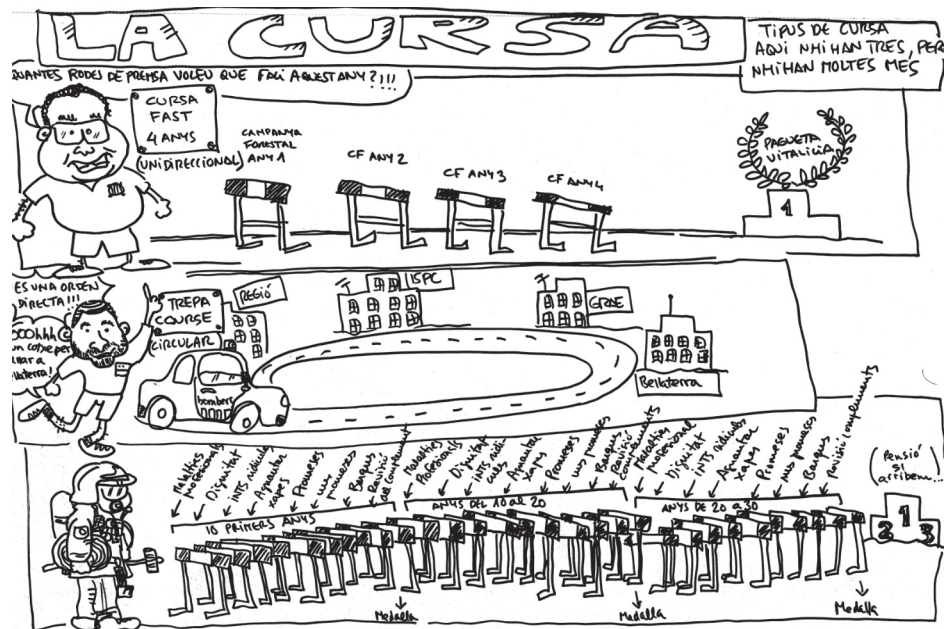
d'aquest depèn el complement de destinació, un dels complements retributius que formen part de la nòmina del funcionari. Però també té una altra conseqüència lligada a la carrera, ja que li permet assolir el seu grau personal.

LA CARRERA VERTICAL sí que pot suposar un canvi en el teu lloc de treball, un canvi de funcions o de destinació i els procediments seran de concurs de trasllats o per lliure destinació, tots dos de convocatòria pública i oberta. Atenció! No comporta la realització de cap examen. Pot haver-hi un concurs de mèrits en el qual un tribunal avalui la idoneïtat de cada candidat. Aquí es podrien encabir les especialitats bàsiques i parcials que ja s'estan desenvolupant a la casa. La retribució específica i el canvi de nivell associat també és discrecional i hauria de ser pactat amb la part social.

Per últim, les promocions internes:

LA PROMOCIÓ INTERNA HORIZONTAL No comporta un canvi ni de grup ni de subgrup (grups A, B, C o D i subgrups A1, A2 i C1, C2) però sí de cos. Les àrees de Funció Pública de cada administració la regularan reglamentàriament segons les seves necessitats i el que passa és que la Generalitat no sembla distingir gaire entre cos i grup. Requereix l'acreditació d'unes determinades titulacions i hi ha d'haver un procés selectiu per mitjà d'examen. Es refereix també als canvis de categoria dins del mateix grup o subgrup (en el futur només per a la categoria de caporal, donat que tant la categoria de sergent com la d'oficial canviaran de grup C1 a B) o canvi de funcions com són les especialitats.

LA PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL serien els salts de categoria que comporten, al mateix temps, fer un salt de grup o subgrup i estan associats a diferents funcions i titulacions diferents mitjançant els processos selectius corresponents. Accedir per aquesta via a sots-inspector no estava definit fins ara. La inclusió de la categoria d'oficial en el grup B, ara present als acords, prova de posar ordre a tot això.



OPINIÓ

Abans del 2023, durant la negociació del “pla de carrera”, els nostres representants sindicals ens alertaven de que en el rerefons hi havia la pretensió de resucitar la criatura de l'antiga major dedicació en concepte de carrera professional, aconseguint en realitat més presència de personal durant les guàrdies operatives en horari diürn, un subterfugi per intentar pal·liar una mica la manca estructural de personal. Era inadmissible ja que no aportava res ni pel treballador ni per a l'operativitat ni pel contribuent.

Pel que fa a la carrera professional, els nous acords no determinen pràcticament res. El tema continua obert i queda pendent de fer un treball intensiu per a aconseguir crear, amb el pla de carrera, un bon ventall de possibilitats laborals que millorin l'operativitat, la vida laboral dels bombers i bombers i, conseqüentment, el servei a la ciutadania.

Ens sap greu tornar-ho a recordar, però serà difícil implementar un veritable pla de carrera a curt termini amb la minvada disposició de personal que tenim al Cos Bombers de la Generalitat de Catalunya.

Encara que hi ha una nova llei de Modernització de les Administracions Públiques que dona més importància a la negociació col·lectiva, no ho podem deixar tot en mans dels despatxos. Darrerament hi ha un desinterès creixent per part de bombers i bombers, provocat per la desmobilització del col·lectiu que no ens ajuda. Ens cal un col·lectiu organitzat, capaç de vetllar per un bon pla de carrera professional.

Gratificació per solapament Entre jornades

4.I. Gratificació per solapament entre jornades.

Amb l'objectiu de garantir la continuïtat del servei és necessari compensar el temps anterior i posterior a la guàrdia i que no es considera temps efectiu de treball però que és imprescindible per al bon funcionament. El temps previ es dedica a la preparació dels equips per a la incorporació a la guàrdia i el temps posterior a la neteja, ordre i higiene personal i dels equips d'intervenció.

Les compensacions seran:

- Horari de torn, segona activitat i personal amb adaptació del lloc de treball: 670 € anuals.
- Horari mixt i especialistes: 390 € anuals.

Aquest complement es percebrà amb caràcter anual, computant el període inicial des d'1 de gener de 2023. Es percebrà la part proporcional per aquelles persones membres del cos de Bombers que no hagin estat en servei actiu en la totalitat del període de meritació.

Es manté la compensació de 15 minuts establerta a l'apartat 11 del Procediment de jornada, horari i condicions de treball del personal membre del cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya (PRO.RH.001) i del Procediment de jornada, horari i condicions de treball de les persones membres del cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya adscrites als Grups Operatius Especials (PRO.RH.003) sense que es pugui aplicar però, el coeficient d'1.5 hores per cada hora treballada.



Consideracions i **OPINIÓ**

No figura al text dels acords quin és el temps estipulat de solapament i l'aparat 11 del procediment de jornada (PRO.RH.001) només parla del relleu de la guàrdia dels comandaments.

Us copiem aquí l'apartat 11 al qual fa referència:

11. Relleu de la guàrdia.

Als comandaments de l'àmbit de coordinació sortint (cap de torn, cap de coordinació territorial i cap de coordinació Sala Central) i als sots-caps territorials se'ls computarà 15 minuts de solapament en el moment del relleu de la guàrdia (surt 15 minuts més tard), per garantir el traspàs d'informació amb l'elaboració de l'Informe de Relleu de la guàrdia (Annex II). Aquest còmput horari tindrà sempre caràcter de compensació de la jornada anual a raó d'1,5 hores per hora.

Tornem al redactat inicial: *Horari de torn, segona activitat i personal amb adaptació del lloc de treball: 670 € anuals.*

Encara que no diu enlloc quants minuts de solapament estan inclosos als acords, es pot entendre que són 15 minuts abans d'entrar de guàrdia i 15 minuts en sortir de la guàrdia, per tant la manera més lògica de calcular la quantitat anual a percebre per un bomber de 1^a seria:

$\frac{1}{2}$ hora x 26,09 euros/hora x 67 guàrdies = 874,015 euros (En el cas dels bombers de primera, per la resta de categories i horari mixt seran altres números)

Una quantitat una mica diferent als 670 euros que figuren als acords i que repartits a les mensualitats són misèria i companyia.

També considerem que hauríem de fer valer el dret a compensar aquest increment d'horari com a mínim a 1,5 hores per hora treballada, però és clar, tot el que sigui compensar les hores extraordinàries, significa reduir la jornada, la qual cosa xoca frontalment amb els números que s'han de fer respecte a la dotació de plantilla, estructuralment infradotada i depenent de la realització de les sempiternes hores extres.

Reconeixement del treball nocturn

7. Reconeixement del treball nocturn

D'acord amb l'establert a la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, es reconeix la consideració del personal membre del Cos de Bombers com a treballadors nocturns.

Es reconeix un complement de compensació anual pel treball nocturn, que inclogui la franja horària de 22:00 a 06:00 hores, consistent en:

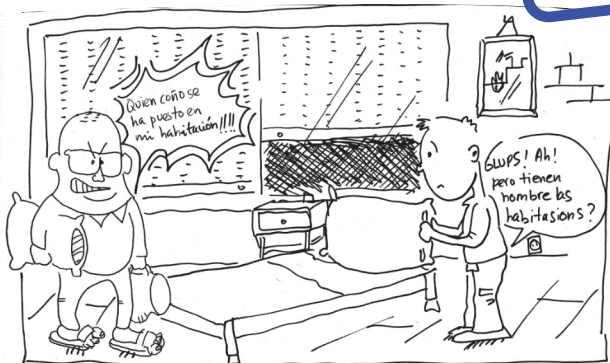
- Horari de torn 360€

- Horari mixt i especialistes 210 €

Aquest complement es percebrà amb caràcter anual, computant el període inicial des d'1 de gener de 2023. Es percebrà la part proporcional per aquelles persones membres del cos de Bombers que no hagin estat en servei actiu en la totalitat del període de meritació

El segon semestre de 2026, la Comissió de seguiment dels acords estudiarà les condicions de treball del Cos de Bombers en horari nocturn, d'acord amb la normativa aplicable i la seva adaptació.

Text Original



Consideracions

La Directiva 2003/88/CE esmentada als acords regula l'ordenació del temps de treball i la nocturnitat i uns dels objectius d'aquesta directiva és salvaguardar la seguretat i la salut dels treballadors.

És un fet demostrat que la jornada de treball nocturna va en detriment de la salut dels treballadors ja que altera els ritmes circadians presents en tots els éssers vius, així com també és un fet que una adequada conciliació familiar està lligada a la salut i el benestar dels i les treballadores.

El més lògic, aleshores, seria limitar l'exposició dels treballadors el més possible a la jornada nocturna.

OPINIÓ

Pensem que, atès que estem tractant un tema de salut, el concepte de nocturnitat no s'hauria de pagar sinó que s'haurien d'establir períodes de descans compensatori, d'aquesta manera s'hauria d'acordar un coeficient reductor de jornada pel concepte "horari nocturn".

Posarem un exemple en el qual farem servir els factors que s'estan utilitzant en els bombers. Encara que, òbviament, cada acord pot variar, aquí considerarem un interval nocturn de **5 hores** i un coeficient reductor d'**1,22**.

$67 \text{ guàrdies} \times 5 \text{ hores} = 335 \text{ h} \times 1,22 = 408,7 \text{ h} - 335 \text{ h} = 73,7 \text{ hores de compensació.}$

O el que és igual: 3 guàrdies i 1 hora que hauríem de fer de menys.*

Naturalment, aquesta compensació amb reducció de jornada no pot encaixar dins d'un col·lectiu com Bombers de la Generalitat de Catalunya que pateix una mancança estructural de personal i que es nodreix de la realització, també estructural, d'hores extraordinàries, generant aquestes últimes, encara més treball en horari nocturn.

És un peix que es mossega la cua, quan això passa es parla de **precarització d'un col·lectiu**.

Com a col·lectiu, hauríem de tenir la determinació de lluitar per aquest i altres conceptes que juguen a favor de la reducció de jornada i de la nostra salut física i emocional, així com empènyer amb els sindicats perquè aquests conceptes figurin clarament als acords.

* càlcul amb dades actualitzades extret del INFORME TÈCNIC-JURÍDIC SOBRE ELS COEFICIENTS DE DESCANS COMPENSATORIS DELS TREBALLADORS NOCTURNS elaborat per UGT bombers-CATAC bombers i CSIF bombers en 2019.



assembleabombers

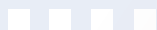


La Cisalla

cisallabombers@gmail.com

ACORDS 2023-2026

Bombers



Mesures de caràcter social



Mesures de caire organitzatiu



Mesures de condicions laboral



Guàrdies complementaries de RI



Reconeixement del treball No

