

1 de febrero de 2018.

ALEGACIONES INICIALES DE LA SSB CC OO y SSEM UGT A LA PROPUESTA DE PREACUERDO 2018-2021.

El 19 de enero de 2018, la DGE y PC nos remitió mediante correo electrónico un borrador de preacuerdo de bomberos.

En los Anexos I y II de este escrito, se recogen las propuestas de **calendarización** de las guardias, asignación de vacaciones y Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación procedemos a señalar algunas alegaciones y sugerencias a la propuesta de Preacuerdo:

- **Pag 5:**

6.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo, se convocarán los procesos selectivos correspondientes a todas las plazas incluidas en Ofertas de Empleo Público aprobadas y pendientes a la fecha de firma del presente Acuerdo. Asimismo se realizarán las gestiones necesarias para impulsar la aprobación y realización de convocatorias extraordinarias para hacer frente al déficit existente en la plantilla.

Entendemos que se debe incluir de forma pormenorizada todas las plazas a convocar, como se ha reflejado en anteriores Acuerdos Sectoriales.

6.3 la provisión de los puestos de trabajo en la escala técnica se realizará por el sistema de libre designación

La utilización de la Libre designación no es la herramienta adecuada, siendo el sistema de provisión el marcado en la Relación de Puestos de Trabajo.

- **Pag 7:**

9.1 La jornada especial básica de la Escala Operativa en atención directa será de 58 guardias presenciales y de 4 guardias de formación, capacitación técnica y entrenamiento físico, que se distribuirán en el equivalente a una guardia de formación, una guardia de capacitación técnica y dos guardias de entrenamiento físico, todas ellas de 24 horas y quince minutos de duración. Se exceptiona el personal de apoyo técnico al siniestro ~~por razón de edad~~ o incapacidad física, que no realizará entrenamiento físico y realizará por tanto tres guardias de capacitación técnica o equivalente.

- **Pag 8:**

- *La guardia o guardias de capacitación técnica se realizarán a través del uso de las nuevas tecnologías “on line” y tendrán carácter obligatorio, a cuyo efecto el CIFSE, deberá emitir el certificado oportuno sobre su cumplimiento para cada interesado.*

La formación online se tasa de forma diferente dependiendo del gestor o el diseño del curso, dado que el aprovechamiento de la actividad física, se chequea mediante una serie de pruebas de actitud debería pasar lo mismo con este apartado siendo el trabajador quien administre los contenidos más acordes a su desempeño.

- *Las dos guardias de entrenamiento físico podrán realizarse en el centro de trabajo, fuera del periodo de guardia, o en las instalaciones deportivas de titularidad municipal, para lo cual se realizarán por la Corporación las gestiones conducentes a facilitar el acceso sin restricciones a las instalaciones deportivas de titularidad municipal.*

Para poder realizar un desempeño óptimo de la condición física, se deberá renovar el obsoleto material deportivo a los bomberos Municipales, he incluirlo en la disposición adicional 2ª.

Habría que subir el tiempo dedicado a esta actividad

- *A efectos de considerar una lesión deportiva como accidente laboral, la actividad deportiva deberá haberse realizado en el centro de trabajo, o en una instalación deportiva de titularidad municipal, ~~y debe estar previamente calendarizada.~~ Excepcionalmente, se podrá solicitar y autorizar por la Jefatura del Cuerpo la realización fuera del centro de trabajo o de instalaciones deportivas municipales, reflejando justificación, fecha y hora de realización de la citada actividad deportiva.*

Entendemos que determinadas actividades de entrenamiento cardiovascular, como por ejemplo el Running o bicicleta, no se pueden desarrollar en el centro de trabajo o instalaciones deportivas.

- ~~*Dado el carácter obligatorio de las guardias de capacitación técnica o de entrenamiento físico, la no realización de la primera o el no aprovechamiento de las segundas (derivado de la no superación de las pruebas de control), conllevará la obligación de realizar las mismas como guardias presenciales ordinarias planificadas en el año siguiente al incumplimiento. La reiteración en este supuesto podrán considerarse un incumplimiento de jornada de trabajo a los efectos oportunos. En el supuesto de existir causas justificadas, previa valoración en Comisión de Seguimiento, se podrán arbitrar otro tipo de medidas compensatorias (repetición de pruebas, actividades, etc.).*~~

Entendemos que este puntos se devén revisar y emplear otra redacción.

- *La reiteración en la no superación de las pruebas de control físico, ~~conllevará~~ en su caso el pase del trabajador la situación de apoyo técnico.*

Este punto no puede ser utilizado como herramienta para pasar a AT desde ADS, habrá que revisar la redacción cambiando “conllevará” por “podrá” o dar otra redacción

- *Conforme a los señalado en los apartados anteriores, la Jornada Básica de la escalas operativa que presente sus servicio en las modalidad de atención directas al siniestro y apoyo técnico con jornada de 24 horas y quince minutos, **Incluir, “compuesta por las categorías de Bombero especialista, Bombero Conductor especialista, Jefe de Grupo, Jefe de Grupo Conductor, Sargento, Sargento Conductor, Suboficial y Suboficial Conductor”** Con excepción de los Suboficiales Jefes de Área será la señalada en la tabla siguiente:*

- **Pag 15:**

GUARDIAS TRANSFORMABLES.

Al objeto de hacer frente a las necesidades derivadas del funcionamiento de las Unidades Especiales, Grupos de Trabajo, Grupo pedagógico, Reuniones de Coordinación entre turnos, necesidades formativas extraordinarias y otras actividades similares, a propuesta motivada de la Jefatura del Cuerpo y con la autorización de la Dirección General de Emergencias y Protección Civil se podrán transformar, con carácter voluntario para el trabajador, guardias en jornadas mínimas de seis horas. ~~Estos límites no serán de aplicación en casos excepcionales derivados de necesidades perentorias del Servicio suficientemente justificadas y previamente negociadas con los representantes de las organizaciones sindicales.~~

- **Pag 16:**

12.1. Requisitos y condiciones comunes a ambas Escalas.

Serán requisitos indispensables para ofertar la realización de este tipo de guardias la necesidad de garantizar los mínimos establecidos en la Instrucciones Técnicas de Servicio vigentes en cada momento, así como para cubrir las necesidades específicas que se produzcan en situaciones tales como grandes siniestros, crisis, epidemias, celebración de procesos selectivos y formativos, eventos y ,en general acontecimientos extraordinarios, siempre y cuando el número de trabajadores resulte insuficiente para cubrir las necesidades del servicio ~~y para el desarrollo de unidades especiales, unidades formativas y otras actividades divulgativas del servicio.~~ Además, en la Escala Técnica, serán todas

aquellas resultantes de cubrir bajas por enfermedad o accidente, bajas por permisos reglamentarios o por causas sobrevenidas.

Estas guardias no estarán calendarizadas y se ofertarán en función de las necesidades específicas que se produzcan. El aviso por parte del Servicio se efectuará con un mínimo de dos relevos (12 días) de antelación.

Incluir que se podrá renunciar a las mismas en ese momento sin necesidad de justificación.

También a propuesta motivada del Jefe del Cuerpo de Bomberos, y previa autorización del Director General de Emergencias y Protección Civil, en aquellos supuestos en los que sea presumible por las circunstancias del Servicio o las previsiones existentes la necesidad para una categoría o colectivo determinado de realización de un número concreto de guardias extraordinarias para un periodo específico, y al objeto de poder planificar su realización, se podrán ofertar paquetes de hasta cinco guardias extraordinarias, que una vez aceptadas se calendarizaran de acuerdo con las condiciones planteadas.

Según tabla de Indemnizaciones.

- **Pag 19:**

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

14.1. Los 22 días hábiles de vacaciones anuales se distribuirán en un mes natural dentro del periodo veraniego (julio, agosto y septiembre). El trabajador podrá disfrutar uno o dos periodos naturales de las vacaciones fuera del periodo estival siempre que no se rebase un 15 % en cada mes, parque y turno, en el marco de las disposiciones vigentes en la actualidad dentro del servicio. Este porcentaje sólo ~~será del 10%~~ en los meses de mayo, junio y diciembre. Se podrá rebasar dicho 10%, previa condición aceptada por el trabajador y el Servicio de que las guardias que se dejan de realizar se distribuyan necesariamente en los meses de julio a septiembre.

Proponemos que se eleve al 33 %.

- **Pag 22 y 23:**

16.4. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR ASISTENCIA.

Con el fin de cumplir los objetivos de eficacia y eficiencia, que deben inspirar la prestación del servicio público, máxime, de los servicios esenciales para la comunidad, se abonará un complemento de productividad semestral de 475 € brutos (950 € brutos anuales) al personal cuyo

tiempo efectivo trabajado coincide con la jornada anual pactada, según el tipo de jornada anual a desempeñar por el trabajador de conformidad con lo previsto en el artículo 7.3 del presente texto, según corresponda. Estas cantidades se actualizarán anualmente según la Ley de Presupuestos Generales del Estado o Acuerdos Convencionales.”

1. Baja por maternidad.
2. Por accidente de trabajo en el desempeño de la labor de bombero.
3. - Los permisos retribuidos por matrimonio del trabajador o de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad y de hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos.
4. - Los permisos retribuidos por fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, padres y abuelos del trabajador.
5. - La licencia por paternidad, que podrá disfrutar el padre en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
6. - Las ausencias derivadas de la asistencia a tratamiento contra enfermedades que requieran el empleo de quimioterapia o radioterapia o tratamiento contra la hepatitis B y C, así como las ausencias derivadas de la asistencia a consultas de seguimiento derivadas de dichas patologías.
7. ~~Las ausencias derivadas de participación en Mesas Electorales, así como las derivadas de ejercer el derecho al voto, según establece la normativa vigente en materia electoral. Este punto se integraría en el 16 ya que es un deber inexcusable.~~
8. .- Las ausencias derivadas de violencia de género, previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público.
9. .- Permiso por lactancia. (Equivalente a seis horas diarias por guardia), del trabajador municipal con hijo/a menor a doce meses.
10. .- La realización certificada del crédito horario sindical o el relevo del Servicio por actividad sindical.
11. - Las ausencias derivadas de las salidas del parque para la asistencia a juicios, previa citación.
12. .- Por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario sin hospitalización, del cónyuge o de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
13. .- Por razón de accidente o enfermedad muy graves del cónyuge o de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.
14. .- Por fallecimiento, hospitalización y por razón de accidente o enfermedad graves o muy graves de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
15. .- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (en los términos definidos por el RD 1148/2011, de 29 de julio)
16. - Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:
 - La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
 - La asistencia por los Concejales de otros Ayuntamientos a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno y a las reuniones a las que sean convocados por Instituciones Públicas por razón de su cargo.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.

17.- Aquellos días que en un futuro puedan asignarse, por antigüedad, permisos especiales o cualquier concepto similar.

La no realización de una GE no afectara a la percepción del complemento de asistencia.

- Pag 23:

16.4.2. A efectos del cómputo de los días efectivamente trabajados para el cobro del complemento de productividad por asistencia, se admitirán única y exclusivamente como ausencias justificadas las establecidas a continuación:

10. La realización certificada del crédito sindical o el relevo del Servicio por actividad sindical.

Añadir reuniones de afiliados o asambleas.

13. Las ausencias derivadas de la participación en cursos correspondientes a procesos selectivos para ascensos en el Cuerpo de Bomberos por el turno de promoción interna.

Incluir en este último párrafo “en cursos y exámenes”

- Pag 25:

16.7.2 Tablas de productividad.

Falta asignar las cantidades en proporción a las distintas categorías profesionales.

- Pag 27:

ARTÍCULO 17.- APOYO TECNICO.

17.1. El apoyo técnico estará constituida por todas aquellas personas que, bien por edad (55 años en las categorías de bombero, bombero especialista y jefe de grupo, 58 años en la categorías de bombero conductor, bombero conductor especialista o jefe de grupo conductor), por enfermedad, accidente u otra causa tengan incapacidad física, psíquica o sensorial parcial para realizar atención directa al siniestro, además de aquellas personas que aun no cumpliendo las características descritas anteriormente por sus conocimientos, aptitudes y cualificaciones sean necesarias para el funcionamiento coordinado del servicio. Las circunstancias de incapacidad deberán acreditarse mediante informe de Madrid Salud.

El paso a AT por razón de edad se establecerá en 55 años para todas las categorías.

- **Pag 28:**

ARTICULO 18,- SEGUNDA ACTIVIDAD (Parrafo 3º)

Dicha excepción se extenderá y operará igualmente y de forma voluntaria en aquellas situaciones cuyo pase a la segunda actividad produzca desajustes o un desarrollo anómalo de la prestación de servicio. En todo caso, cada exclusión se analizará y aprobará siempre por la Dirección General de Emergencias y Protección Civil, previo informe de la Jefatura del Cuerpo.

Solo se aplicara en la Escala Técnica.

- **Pag 32:**

SEPTIMA. RESTRUCTURACION DEL CUERPO DE BOMBEROS.

Antes de la finalización del periodo de vigencia del presente Acuerdo, la Corporación se compromete a negociar igualmente un acuerdo para la modernización y reestructuración del Servicio, en el que se incluya expresamente la valoración de puestos de trabajo (niveles de puesto de trabajo, complementos de productividad o específico), así como el análisis y revisión de los sistemas de provisión de puestos, del sistema de clasificación de categorías o **Y** de la creación de una nueva categoría adscrita al subgrupo profesional A2. Todo ello, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de fondos que le sea asignada por la Corporación

Igualmente, a la entrada en vigor del presente acuerdo se formalizaran las oportunas mesas de trabajo al objeto de realizar una revisión y actualización del sistema de selección y promoción de efectivos del Cuerpo de Bomberos, con especial incidencia en las bases de los procesos selectivos. **Bombero y Bombero Conductor Especialistas.**

ANEXO I. Propuestas de Inclusión en la Propuesta de Acuerdo.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO.

• CALENDARIZACIÓN DE GUARDIAS, ESCALA OPERATIVA TURNO 24 HORAS 15 MINUTOS.

El sistema de asignación de guardias se basara en los siguientes términos.

• **Jornada Básica (58 guardias)**

- La cadencia de rotación será de 1/5 durante 11 meses del año con un mes de vacaciones en el periodo estival. Su nomenclatura será GN.
- El exceso de jornadas resultante de completar la rueda anual de 58 guardias, se asignara en los turnos espejo, así mismo no se asignarán los días 24, 25, 31 de diciembre del año en curso ni los días 1, 5, y 6 del año siguiente. Respetando la calendarización de una por mes.
Estas guardias podrán calendarizarse en el periodo veraniego independientemente de la jornada a la que se esté adscrito a razón de una por mes como máximo. Su nomenclatura será GS
- Si el trabajador optará por disfrutar su periodo vacacional fuera de verano, el exceso de jornadas resultante de completar la rueda anual de 58 guardias no será asignado durante el periodo de verano.

• **Jornada Ampliada (10 guardias)**

- Se asignarán en los turnos espejo.
- 7 Se repartirán de forma equitativa durante el año a razón de una por mes fuera del periodo veraniego. Su nomenclatura será GS, así mismo no se asignarán los días 24, 25, 31 de diciembre del año en curso ni los días 1, 5, y 6 del año siguiente.
- 3 de estas guardias como máximo se calendarizarán durante el periodo de verano. Su nomenclatura será GV.

El número máximo de guarias en el turno espejo que se pueden calendarizar será de tres en un mes cuando se disfruten las vacaciones en dicho periodo.

Si el trabajador optara por disfrutar su periodo vacacional fuera del verano, estas guardias se calendarizarán fuera de dicho periodo y se asignarán en el periodo que corresponda.

- **Con el fin de garantizar la correcta calendarización de la jornada de trabajo de la escala operativa y técnica en el mes de enero se establecen dos periodos de cambio de vacaciones.**

1. Un primer periodo en el mes de octubre del año anterior en los casos siguientes:

- Podrán solicitar el cambio en este periodo aquellos trabajadores que realicen el cambio uno por otro.
- Podrán realizar el cambio aquellos trabajadores que deseen sacar las vacaciones fuera del periodo veraniego en el primer semestre (o el segundo trimestre).
- Aquel que se queda con el periodo asignado.

Todos aquellos trabajadores que ejerzan el derecho a cambio en este primer periodo no podrán solicitar cambio en el segundo periodo. Solo en supuestos excepcionales la Comisión de Seguimiento del Acuerdo valorará los casos en que pueda autorizarse el cambio de vacaciones.

Todo el personal que realice la solicitud en dicho periodo tendrá calendarizadas el total de sus guardias anuales el 1 de enero.

2. Un segundo periodo en el mes de abril en el que podrá ejercer este derecho el personal que no ha solicitado cambio durante el primer periodo en los casos siguientes:

- Podrán solicitar el cambio uno por otro.
- Podrán solicitar el cambio por uno mismo.
- Podrán solicitar el cambio de periodo de vacaciones aquellos trabajadores que quieran sacar las vacaciones de verano en el último trimestre del año.

Todo el personal que se acoja a este periodo de cambio de vacaciones no tendrá calendarizadas las Guardias de desbordamiento de verano hasta que no finalice la resolución de la solicitud de cambio. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo determinar el cambio de las fechas de dichos periodos.

- **CAMBIOS DE GUARDIA.**

- Jornadas de 24 y 8 horas de la escala operativa y Jornada de la Escala Técnica

Con el fin de garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar del Cuerpo de Bomberos, se establecen dos cambios anuales de libre disposición para el trabajador sin necesidad de justificación con la misma naturaleza que los días de libre disposición de los Funcionarios del Ayuntamiento de Madrid siempre garantizando las necesidades del servicio.

Se ampliará estos cambios según los días de antigüedad de cada componente del cuerpo en función de guardias completas

- **DÍAS DE ANTIGÜEDAD POR VACACIONES.**

Los trabajadores que tengan derecho a días adicionales de vacaciones irán acumulando anualmente dichos días hasta acumular guardias completas que serán asignadas en las guardias que van antes o después del periodo veraniego. (PVS)

- **OTROS.**

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de los cambios de guardia se habilita para todo el personal una aplicación informática donde a través de la extranet pueda gestionarse dichos cambios.

Se habilitan los cambios de guardia hasta un máximo de 20 días de libranza y un periodo de cambio de 4 meses.

Los funcionarios del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Madrid que se encuentren con un reconocimiento de Incapacidad Parcial o Total, acreditando una disminución del rendimiento de su puesto habitual, tendrán derecho a reincorporarse, previa solicitud al Jefe de Bomberos, a un puesto de trabajo adecuado y compatible a su nueva situación física el puesto en Apoyo Técnico.

ANEXO II

CAPÍTULO X.- SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL MEDIO AMBIENTE

Con independencia de lo dispuesto en el Acuerdo-Convenio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y en el Plan de Prevención del Ayuntamiento, se establecen las siguientes disposiciones para la Subdirección General de Bomberos y para aquellas Secretarías Generales Técnicas de las Áreas de Gobierno, Direcciones Generales, Coordinaciones de Distrito y Gerencias de los Organismos Autónomos, que tuvieran obligación y funciones de coordinarse en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para el colectivo de bomberas y bomberos; e impulsar, controlar y supervisar el cumplimiento de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito organizativo de su competencia y relacionado con el colectivo mencionado.

ARTÍCULO 23.- SALUD LABORAL Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

23.1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. En aquellos centros y puestos de trabajo donde el riesgo no se pueda evitar, se realizarán evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo específicamente los psicosociales, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se realizarán aquellas medidas preventivas necesarias para la desaparición, si es posible, o reducción máxima de todos los riesgos en el trabajo, incluyendo los psicosociales, actuando con un enfoque global de bienestar y salud laboral, introduciendo la dimensión de género, conforme al Plan de Igual entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.

Se deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación del puesto de trabajo incluye todas las actividades desarrolladas en centros de trabajo (parques de bomberos, centros de formación, taller, etc.), las actividades de maniobras o formativas, y actividades desarrolladas en cualquier tipo de emergencia o intervención, a excepción de las estipuladas en el artículo 3.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

23.2. La LPRL es de aplicación a “las actividades de los bomberos, aún cuando éstas se ejerzan por las fuerzas de intervención sobre el terreno, y poco importa que tengan por objeto combatir un incendio o prestar socorro de otra forma, dado que se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio del que se trata...”

Tal como establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europea (sala segunda) en la sentencia de 12 de enero de 2006, este principio general de aplicación de la Ley 31/1995 de PRL sólo cederá

ante situaciones de “grave riesgo colectivo” como, p. e., “*catástrofes naturales o tecnológicas, los atentados, accidentes graves u otros eventos de la misma índole, cuya gravedad y magnitud requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas las normas contenidas en las Directivas 89/391/CEE...*”

No obstante, en estos casos “*la Directiva Europea exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible*”

23.3. En la aplicación de criterios técnicos durante los procedimientos de evaluación deberán adoptarse las medidas más favorables desde el punto de vista de la prevención y la salud, perfeccionando los niveles de protección y proporcionando a todos los implicados confianza sobre los resultados.

23.4. La evaluación será actualizada cada 5 años y, en todo caso, conforme a lo referido en los artículos 4 y 6 del RD 39/1997 cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido y, en cualquier caso, cuando determine la normativa vigente, y sin perjuicio de lo indicado en el Plan de Prevención.

23.5. Si el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, se deberá elaborar una planificación de la actividad preventiva con objeto de eliminar o controlar dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos. La planificación habrá de incluir qué hay que hacer, quien debe hacerlo, cuando debe hacerse y cómo se controlará lo que se ha hecho.

La planificación de la prevención se realizará con la participación proactiva de las trabajadoras y trabajadores, como un conjunto coherente que integre la evolución de la técnica, la organización democrática del trabajo, las condiciones saludables de trabajo, las relaciones sociales, la influencia de los factores ambientales en el trabajo, el perfeccionamiento permanente de los niveles de protección (anteponiendo las medidas colectivas a las individuales) y adaptando tanto los equipos como el trabajo a cada persona, evitando que las tareas sean monótonas y repetitivas y sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Se planificará a cargo de los presupuestos y en función de la gravedad de los riesgos evaluados, las actuaciones necesarias para llevar a cabo las medidas correctoras indicadas por el Servicio de Prevención, así como la adquisición de equipos, ropa de trabajo, maquinaria, formación específica habilitante para el manejo de equipos o maquinaria, y cualquier otro elemento necesario para la eliminación de riesgos o corrección de deficiencias en sus centros de trabajo.

23.6. La Secretaría General Técnica entregará sus "Planificaciones Anuales de Actividades Preventivas" correspondientes al Área en el primer trimestre del año, tal como se recoge en el último párrafo de la página 15 del Plan de Prevención: "*Asignar los recursos necesarios tanto*

humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos en el Plan de Prevención, y en las Planificaciones Anuales de Actividades Preventivas correspondientes a su Área, Distrito u OO.AA."

23.7. Se actualizará el procedimiento de integración de la PRL en la adquisición de bienes, equipos y productos, así como en la contratación de obras, servicios e implantación de nuevas tecnologías, asegurando la participación efectiva de las y los trabajadores, durante todo el proceso, desde la detección y sugerencia de necesidades, también por la evolución de la técnica y en materia formativa teórico-práctica, hasta las pruebas de uso sobre confort y ajustes a características antropométricas del personal, con un control de puntos de chequeo acordado (comodidad, compatibilidad con otros, facilidad de lavado, descontaminación, conservación, mantenimiento, residuos...) y el imprescindible asesoramiento y valoración técnico-preventiva de idoneidad del Servicio de Prevención, vinculándolo a su evaluación de riesgos y recomendación de EPI's, si procediera.

ARTÍCULO 24.- COMISIÓN PERMANENTE DE SEGURIDAD Y SALUD DE BOMBEROS

24.1. Debido al retraso en la aplicación de la LPRL que acumula el colectivo de bomberos y por los graves riesgos a los que se ven expuestos los bomberos y las bomberas en sus actuaciones y todas sus actividades, se constituirá una comisión permanente de seguridad y salud para las funciones y tareas desempeñadas por el colectivo de bomberos (CPSB), configurándose como una herramienta necesaria que potencie la implementación de la correcta cultura preventiva y la mejor aplicación de la LPRL en la organización del Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid y en todos su niveles jerárquicos.

Se constituirá como órgano colegiado y paritario de participación destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

24.2. Esta comisión permanente estará formada por las y los Delegados de Prevención, de una parte y, paritariamente, por el Ayuntamiento y/o sus representantes. Tendrá representación en la comisión permanente los responsables designados por la Jefatura de Bomberos y por el Servicio de Prevención. Tendrán representación en la comisión permanente los delegados de prevención del órgano de representación de personal en el Ayuntamiento de Madrid (Junta de Personal de Servicios a la Ciudadanía)

24.3. En las reuniones de la comisión permanente participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y asesores ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en la comisión.

24.4. La comisión permanente se reunirá bimensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La comisión acordará sus propias normas de funcionamiento. Esta comisión permanente no podrá tener competencias distintas a las indicadas en el artículo 39 de la LPRL.

24.5. El derecho de participación que se regula en el presente artículo es sin perjuicio del resto de órganos de representación constituidos en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. Es de aplicación para la constitución de la comisión permanente lo indicado en el artículo 34 párrafo tercero de la LPRL, donde se estipula que: “el derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones Públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan,[...], pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.”

24.6. A los delegados de prevención, entre otras cuestiones les atribuye la LPRL en su CAPÍTULO V.- Consulta y participación de los trabajadores, por lo que cualquier protocolo, procedimiento, instrucción operativa, método de trabajo o documento cuyo contenido afecte a la seguridad y salud de los trabajadores, deberá ser participado por ellos y presentado en el Comité de Seguridad y Salud o en su Comisión Permanente.

ARTÍCULO 25.- GRUPO DE TRABAJO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN AGENTES CANCERÍGENOS BOMBEROS

25.1. Los bomberos están expuestos en su trabajo a productos cancerígenos, y que otros trabajadores y trabajadoras cuyas funciones se desarrollan tanto en instalaciones del Cuerpo de Bomberos como en las propias intervenciones también pueden estarlo puntualmente.

Por lo tanto, se hace necesario implementar todas aquellas medidas preventivas y de protección de la salud que sean necesarias para que estas sustancias no afecten a la salud de los trabajadores, tal y como se recoge en la siguiente normativa: Directiva Europea 2004/37/EC sobre exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, RD 665/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, RD 374/2001 sobre agentes sensibilizantes, cancerígenos y mutágenos, RD 396/2006 trabajos con riesgo de exposición al amianto, entre otras. Para abordar la problemática específica de estos riesgos se constituirá el Grupo de Trabajo de Prevención y Protección Agentes Cancerígenos Bomberos. GTPPAC

25.2. Se establecen como los principales objetivos del grupo:

1. A corto y/o medio plazo, que consiga un efecto de concienciación de los trabajadores acerca de los riesgos de exposición a sustancias tóxicas y cancerígenas en el desempeño de su trabajo, así como la implantación de un conjunto de “buenas prácticas” y de aquellas medidas necesarias para eliminar o reducir al máximo posible ese riesgo.
2. A corto plazo desarrollar e implantar un procedimiento de prevención y protección contra agentes cancerígenos (intervención y post-intervención) PPAC
3. A corto plazo adquisición de vehículos ligeros (furgones de recogida de material contaminado y entrega material operativo) y asignación de recursos específicos para implantación de procedimiento protección contra cancerígenos PPAC

4. A corto y medio plazo abordar la descontaminación de todos los Equipos de trabajo (equipos respiración, linternas, emisoras, cuerdas...) EPIs (trajes, cascos, verdugos, guantes, botas...) y Ropa de Trabajo (ropa debajo de trajes que se contaminan)
5. A largo plazo, mediante la realización de un estudio epidemiológico multidisciplinar que permita analizar la incidencia real de esta patología en el colectivo de trabajadores del Cuerpo de Bomberos, no solo durante la etapa activa sino también una vez se produce la jubilación del trabajador.

ARTÍCULO 26.- EQUIPOS DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO.

26.1. Los bomberos debido a las actividades que desarrollan y por la mejor uniformidad y vestimenta de todo el colectivo, así como por una ajustada asignación de recursos económicos a ropa de trabajo, necesitan de un lavado y descontaminación ágil de toda la ropa de trabajo, para lo cual se dispondrá de lavadoras en los parques para lavado de toda la ropa de trabajo con sistema de lavado diferenciado de los EPIs contaminados.

Este lavado podrá ser complementario a la descontaminación interna que pueda llevar a cabo el Servicio, de los EPIs contaminados en las actividades e intervenciones del personal.

26.2. Se dará de baja los vehículos (por ejemplo grúas) que sobrepasen los años establecidos para el renting (12,10 y 5) y los que no cumplan los mismos estándares de seguridad para los trabajadores que los adquiridos mediante el actual sistema de renting.

26.3. Se llevará a cabo la implantación en 2018 de toda la equipación de primer interviniente sanitario pactada (botiquín, DESA, etc.) y se dará formación a quien no haya realizado el curso. Además de implantará un plan continuo de reciclaje y prácticas en los parques con personal de SAMUR durante la guardia para todo el personal.

26.4. Se hará entrega en 2018 todo el equipo personal comprado y almacenado pendiente de poner en servicio: bolsa de transporte, cascos ligeros, etc. Además se adecuará y modernizará el equipo E1 como Ropa Técnica específica para intervenciones (adecuado a normativa forestales, accidentes de tráfico, etc), ropa específica de parque y no de intervención, ropa deportiva, etc.

ARTÍCULO 27.- RECURSO PREVENTIVO

27.1. Será necesaria la presencia de los recursos preventivos en los casos indicados en la normativa de prevención de riesgos laborales (artículo 32 bis de la LPRL, artículo 22 bis del RD 39/1997, ...)

Los trabajadores que cuentan con la capacidad, formación y cualificación profesional especificados en la planificación de la actividad preventiva de la evaluación de riesgos del puesto, realizarán tareas de recurso preventivo cuando se les nombre, tras recibir la formación y los medios y recursos necesarios, por escrito.

Si el trabajador no realiza funciones de mando, se negociará con anterioridad en la Mesa correspondiente las contraprestaciones que deba recibir.

ARTÍCULO 28.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

28.1. La LPRL obliga al empresario a garantizar la protección eficaz de sus trabajadores y ello conlleva forzosamente a identificar las causas que han posibilitado la materialización del accidente, en tanto en cuanto el accidente no es sino la manifestación objetiva, e irrefutable, de que una situación de riesgo que no está suficientemente, o correctamente, controlada. Reforzando la anterior consideración, el art. 12.3 de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS), que deroga al art. 47.3 de la LPRL, **considera infracción grave:** "*... no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes*"

28.2. Sobre los accidentes acaecidos serán informados los delegados de prevención en cuanto la Jefatura de Bomberos tenga conocimiento de ellos, pudiendo presentarse los delegados de prevención, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

28.3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, sea accidente laboral con o sin baja, se deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Las investigaciones serán llevadas según se indica en la normativa de prevención y además de los accidentes graves o mortales, será obligado investigar de forma similar los accidentes leves o sin baja en los que se dé alguna de las características siguientes:

- Frecuencia repetitiva.
- Riesgo potencial de originar consecuencias dañinas, extremadamente dañinas o mortales.
- Que presenten causas no bien conocidas.

Para poder sacar el máximo partido de la investigación, deberán participar personas que puedan aportar informaciones distintas. Por ello se constituirá un equipo de investigación dirigido por el técnico/a del servicio de prevención. Este equipo de Investigación estará compuesto por:

- Mandos directos
- Asesor externo (el fabricante de la máquina, el comercializador del producto químico...En caso de que fuera necesario)
- Delegados/as de prevención
- Trabajadores/as implicados.

ARTÍCULO 29.- VIGILANCIA DE LA SALUD

29.1. Con el fin de cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales se establecerá una Vigilancia de la Salud específica para los riesgos específicos de todas las actividades del personal según su evaluación, que ha de incluir los riesgos psico-sociales (con el método CoPsoQ ISTAS 21), los trastornos del sueño en la conducción, así como una investigación de todos los accidentes laborales, con y sin baja, incluidos los viales, para anular posibles repeticiones o agravamientos.

La vigilancia de la salud se compondrá al menos de los siguientes aspectos:

1. Reconocimiento Médico anual.
2. Seguimiento, preparación y mantenimiento físico dentro y fuera de la jornada laboral durante todo el año.
3. Tratamiento curativo o preventivo.
4. Adaptación del puesto o movilidad.

29.2. Reconocimiento médico anual.

29.2.1. Según la evaluación del puesto para quien se determine y con aplicación de los procedimientos contemplados por el Ministerio de Sanidad.

<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#reglamentosEspecificos>

- Específica de riesgos psicosociales (Síndrome Burnout, Mobbing, etc).
- Específica de riesgos por exposición a agentes biológicos durante el trabajo (RD 664/1997, de 12 de mayo).
- Específica de riesgos por exposición a agentes cancerígenos (RD 665/1997, de 12 de mayo).
- Específica de riesgos por exposición al amianto (RD 396/2006, de 31 de marzo).
- Específica de riesgos por exposición a agentes químicos (RD 374/2001, de 6 de abril).
- Específica para riesgos por inhalación de CO durante el trabajo.
- Específica de riesgos relacionados con la exposición al ruido (RD 286/2006, de 10 de marzo).
- Específica de riesgos por la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores (RD 487/1997, de 14 de abril).
- Específica de riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas (RD 1311/2005, de 4 de noviembre).
- Específica de riesgos por trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (RD 488/1997, de 14 de abril).
- Específica para la detección de patologías cardiacas que puedan suponer un peligro para la salud del trabajador o incluso causar la muerte súbita por la exposición al estrés o presión,

en aquellos casos que así lo determina la evaluación. Prueba de esfuerzo de carácter voluntario salvo prescripción médica.

29.2.3. Para los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en el trabajo y que pueden suponer un daño para la salud más allá de la finalización de la actividad, especialmente con cancerígenos, se deberá continuar con la vigilancia de la salud específica para estos riesgos. Estos controles se prolongarán más allá de la vida profesional, para evitar cualquier enfermedad de origen laboral.

No se puede imponer a las y los trabajadores la obligatoriedad de la vigilancia de la salud, mientras no se recojan los riesgos inherentes a todas las actividades realizadas por este personal en el pasado y en el presente en las correspondientes evaluaciones de riesgos.

29.2.4. Los reconocimientos médicos además se usarán para un estudio epidemiológico prospectivo, que sirva para la prevención de las enfermedades y lesiones que sufre el colectivo, según la prevalencia. Se elaborará un catálogo de enfermedades a consecuencia del trabajo del colectivo

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos, exámenes de salud, encuestas de salud, estadística de accidentes, datos sobre morbilidad y, debe ser voluntaria para el personal salvo en los casos indicados en la legislación (art. 22.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), pero también debe ser utilizada según determina la norma, es decir, como herramienta preventiva, derivándose su aplicación de los riesgos evaluados y utilizando los datos para mejorar la salud del trabajador y de la trabajadora.

29.2.5. Si se detecta algún problema sobre el uso indebido de alcohol u otras drogas y adicciones, se acordará un Plan de Intervención, que constituya una respuesta organizada y evaluable, con el mero fin de prevenir y tratar a las personas afectadas, nunca con afán de perseguir, estigmatizar ni de sancionar. Para ello la formación será de gran importancia y todas las acciones se dirigirán a las y los trabajadores en general, con un carácter de sensibilización e información, dotándoles de mayor conocimiento objetivo de las consecuencias de los usos inadecuados y el estímulo de hábitos saludables.

Abordar el problema de las drogodependencias en el ámbito laboral suele producir que se desenganche el “vagón” de la vigilancia de la salud del “tren” de la prevención, y cómo esa “vigilancia”, sin más, se instrumentaliza para justificar la aplicación de medidas disciplinarias (art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores) o la determinación de mala fe contractual por parte del trabajador, convirtiéndose simple y llanamente, en meros controles de alcoholemia.

En el año 1996 y en relación a una consulta planteada por el INSHT a la Dirección General de Trabajo sobre la obligatoriedad, por parte del trabajador, de permitir controles, ésta contestó:

“... si no hay manifestación alguna racional de alteraciones de la conducta, el reconocimiento carece de sentido, pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del

puesto de trabajo por los riesgos que genera su estado. Sin embargo, si el trabajador actúa imprudentemente, se distrae con frecuencia, no cumple las instrucciones del empresario, o simplemente su comportamiento muestra falta de autocontrol, ello puede ser debido al consumo de alcohol u otras drogas, o bien a otros motivos diferentes, y en este caso el reconocimiento médico puede ser necesario para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador, medidas terapéuticas y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa, medidas de cambio de tareas atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo”.

Por otro lado, y más importante, el reconocimiento siempre conducirá a tomar medidas terapéuticas y de protección no disciplinarias, dejando claro que nos enfrentamos a un problema de salud.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, frente al polémico tema de los controles de alcoholemia, éstos deben reunir las siguientes características y se realizarán de la siguiente manera:

- Previa definición clara de cuáles son los puestos de riesgo que lo justifican.
- Recogiendo lo que expresa la norma, que se hagan con participación de los representantes de los trabajadores.
- Que la vigilancia de la salud forme parte de la planificación preventiva y recoja el seguimiento de los consumos en los trabajadores.
- Que se incorpore este tipo de controles a la vigilancia de la salud solamente cuando se considere necesario en función del resultado previo que arroje la evaluación de riesgos.

29.3. Seguimiento, preparación y mantenimiento físico dentro y fuera de la jornada laboral durante todo el año.

El Servicio contará con los servicios de uno o varios preparadores físicos con el fin de establecer dentro de la jornada de trabajo, un plan de entrenamiento y preparación física acorde a las necesidades que se puedan cubrir estando de guardia. Como la forma física del Bombero/a conlleva preparación más allá de su entrenamiento durante la guardia, estos preparadores físicos realizarán periódicamente seguimiento y propuestas de entrenamiento fuera de la guardia.

Será realizado por personal competente, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte.

El Servicio establecerá convenios de colaboración con la Instalaciones Deportivas perteneciente al Ayuntamiento y resto de entes que lo integran, para que se ponga a disposición del personal, de manera gratuita, dichas instalaciones y así poder cumplir con este mantenimiento físico anual.

29.4. Tratamiento curativo o preventivo.

Si debido a un accidente se produjera un daño o si mediante reconocimientos médicos se detectase cualquier patología o daño causado a consecuencia del trabajo, se deberá proporcionar

el tratamiento terapéutico más adecuado, como por ejemplo empleo de cámara hiperbárica para intoxicación de CO o empleo de cámara hiperbárica como tratamiento preventivo en base a analíticas realizadas al trabajador/a, y que arrojasen resultados que aconsejaran el tratamiento.

29.5. Adaptación del puesto o movilidad.

Cualquier “apto con limitaciones” o “no apto para sus funciones habituales” en el reconocimiento médico considerando todas las funciones principales o prioritarias vigentes del funcionario hasta ese momento, conllevará informe complementario de la mutua o servicio médico, donde reflejará las restricciones por ser agravantes para su patología o especial sensibilidad. Adaptándosele el puesto al funcionario o funcionaria de manera que no conlleve merma alguna de retribución económica de ningún tipo, según su categoría.

Para ello el Servicio tendrá en cuenta las funciones de dicho personal según la RPT y la evaluación del puesto, la cual pondrá a disposición de la mutua para emitir el informe complementario.

A su vez, también se solicitará informe a propuesta de los representantes de los trabajadores y/o delegados de prevención, en el caso de que el funcionario así lo solicite.

Tanto en cuanto no se realice la adaptación del puesto, y el funcionario no esté de baja laboral, seguirá percibiendo sus retribuciones completas.

La adaptación del puesto o movilidad se realizará sin perjuicio de lo referido en el artículo 25 de la Ley 31/1995 (*Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*), respetando la conciliación familiar y laboral, procurando la acogida en los nuevos destinos y que no se cree un problema en el plano psicosocial, al intentar resolver el del físico.

Por supuesto, hay que conocer la relación actualizada del personal que está en situación de puesto adaptado o ha sido trasladado, para dimensionar las nuevas ofertas de empleo público, dando cobertura a estas necesidades del servicio presentes o futuras.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Se concertará un seguro de vida ampliado para bomberos que incluya las excepciones del general, como por ejemplo riesgo NRBQ, catástrofes, etc.

Protección de la salud del colectivo respetando la Directivas Europeas y, teniendo en cuenta periodos de referencia de 4 meses, no sobrepasando de media las 48 horas de trabajo semanales; y disponiendo los trabajadores y trabajadoras de un descanso entre guardias mínimo de 48 horas