



SINDICATO DE BOMBEROS  
DE LA  
COMUNIDAD DE MADRID  
SBCM-085

EL SBCM-085 ES UNA ORGANIZACIÓN CONFEDERADA EN CSIT-Unión Profesional

## DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

*Análisis y posibles soluciones de los problemas  
del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de  
Madrid*



C.S.I.T.  Unión Profesional

## INDICE

U	PROLOGO	PAG. 1
U	LA ESCALA TÉCNICA O DE MANDO	PAG. 3
U	LA ESCALA EJECUTIVA U OPERATIVA	PAG. 3
U	LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SINIESTROS	PAG. 4
U	EL PROBLEMA PRESUPUESTARIO	PAG. 4
U	LA ESCUELA DE FORMACIÓN	PAG. 4
U	LOS GRUPOS ESPECIALES	PAG. 5
U	EL PROBLEMA DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	PAG. 5
U	EL PROBLEMA DEL REGLAMENTO	PAG. 7
U	EL PROBLEMA SERCAM	PAG. 7
U	EL SALARIO	PAG. 8

# I CONGRESO DEL SBCM-085: *CONSOLIDACIÓN Y FUTURO* DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

---

## PRÓLOGO

---

Durante los días 6 y 7 de Abril del año 2000 más de 35 compromisarios del **SBCM-085** asistieron en el Albergue de Los Batanes (Rascafría) al **I CONGRESO DEL SINDICATO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**.

Fueron dos jornadas de trabajo intenso, sorprendentes para muchos, y una expresión absoluta de pluralidad y democracia dentro de la Organización.

Dos fueron los documentos sometidos a debate, **ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL** y **ESTATUTOS**.

Ambos textos definen la esencia y el carácter de nuestra Organización que apunta su **perfil corporativo** de forma clara y precisa sin rehuir, eso sí, del análisis y de la crítica de aquellas cuestiones que, aún no estando en su área de influencia negociadora, puedan ser entendidas como injusticias de carácter social.

En este recién nacido Siglo, el **SINDICATO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, debe configurarse como un modelo de futuro y dinamismo en el ámbito negociador de la Comunidad de Madrid.

En el contexto social y económico en el que nos movemos, nuestra Organización **debe huir de los tópicos políticos de izquierdas y derechas**, para centrarse **única y exclusivamente** en una defensa eficiente y dimensionada de los intereses exclusivos de los miembros del Cuerpo de Bomberos, sin renunciar necesariamente al análisis constante de todos los excesos y distorsiones que el capitalismo exacerbado que vivimos está produciendo en las relaciones laborales de la sociedad y en el mundo en general.

El **SINDICATO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (SBCM-085)** debe configurarse como una Organización moderna multideológica, tolerante por tanto, y sensibilizada, insistimos, con los problemas que afectan a la sociedad, pero **debe ser especialmente enfática y corporativa** en la reivindicación de todos los problemas que afectan **exclusivamente al Cuerpo de Bomberos**.

Sin lugar a dudas, una visión de modernidad y pluralismo como la que pretendemos, debe comenzar a fraguarse desde las propias estructuras y personas que integran la Organización. Por esta razón, este **I CONGRESO** ha sido una apuesta firme e ilusionante para **CONSOLIDARNOS** como Sindicato y **RENOVAR**, además, con savia nueva, todas las líneas trazadas por los que hemos sido responsables del proyecto **SBCM-085** en estos últimos 7 años.

**CONVIENE RECORDAR QUE ESTE DOCUMENTO ESTÁ FECHADO EN FEBRERO DE 2000 POR LO QUE MUCHOS DE LOS ASUNTOS PLANTEADOS HAN SIDO CONSEGUIDOS MIENTRAS QUE OTROS HAN QUEDADO, COMO ES EVIDENTE FUERA DE CONTEXTO TEMPORAL.**

## **ANÁLISIS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

---

El presente documento no pretende ser más que, como el propio título define, un mero **análisis de los principales problemas del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid**. En él se van a plasmar propuestas y vías de actuación que, bajo nuestro punto de vista, permitan solucionar de forma coherente y realista los males endémicos que éste Servicio arrastra, en muchas ocasiones desde su creación.

### **LA ESCALA TÉCNICA O DE MANDO**

---

Uno de los principales problemas con los que se puede encontrar una estructura jerarquizada como pretende ser la del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid es, precisamente, la **inexistencia de dicha jerarquía**.

La **desconexión** entre los componentes de la Escala Técnica o de Mando y los componentes de la Escala Ejecutiva u Operativa, ha convertido este Servicio en un gigantesco mosaico en el que no existe un criterio común de funcionamiento. Es en este punto donde comienzan, a nuestro modo de ver, las deficiencias estructurales del Cuerpo de Bomberos.

Desde nuestra Organización entendemos que ha llegado el momento de dar un contenido operativo real a todo el cuerpo de Oficiales de Área y Oficiales Técnicos **liberándoles, mediante el aumento de plantilla administrativa y de gestión necesario**, de las funciones burocráticas a las que están sometidos.

Como se observa, en algunas ocasiones, hablar de la función de los Oficiales sin caer en la descripción cáustica de los mismos, no pretendemos valorar si justa o injustamente, es realmente complicado, máxime cuando desde las bases se observa una **inexistencia absoluta** de síntomas, salvo tímidas excepciones, que demuestren que se esté haciendo por parte de éstos una labor eficiente en las distintas áreas del Servicio.

Los Oficiales **deben salir** de su *cuartel general* situado en Las Rozas. Deben abandonar esas instalaciones y trasladar su centro de trabajo allí donde realmente hacen falta, **a los Parques de Bomberos**. Deben, además, articularse mecanismos que permitan a los Oficiales ser integrantes reales y efectivos de las dotaciones o, al menos de los Parques aumentado el número de efectivos si fuera preciso. Deben convertirse, también, en los principales **impulsores de la formación** de los trabajadores de éste Servicio.

Como decíamos, la potenciación de la figura del Oficial como parte Operativa (y no administrativa) del Cuerpo de Bomberos habrá de ir asociada a la presencia en Parque de éstos trabajadores. Insistimos en que es necesario que participen activamente en la formación, en que se den a conocer y en que sean capaces de trasladar su experiencia profesional a las personas a las que más tarde exigirán el cumplimiento de sus funciones.

Por extensión, se hace también evidente la necesidad de reconvertir la figura de los **Jefes Supervisores** (Jefes de Parque) en piezas habituales del **Operativo de intervención**.

Pensamos que sólo mediante la aplicación de ésta fórmula, **respaldada por un marco legal adecuado** (Reglamento), comenzarán a mejorar las deficiencias estructurales de éste Servicio.

Nuestra Organización debe plantearse como un objetivo fundamental **tender puentes de diálogo con Oficiales de Área y Técnicos y Jefes Supervisores** con el ánimo de conocer sus inquietudes y problemas fundamentales para lograr, al final, los objetivos anteriormente descritos.

### **LA ESCALA EJECUTIVA U OPERATIVA**

---

Uno de los principales problemas que emana de la Escala Ejecutiva se deriva de la **escasez de mandos intermedios**. A la ya comentada situación de desconexión entre la Escala Técnica y la Ejecutiva, hay que sumar la falta de engranajes fundamentales para el desarrollo cotidiano del Operativo. La falta de Mandos Intermedios trae como consecuencia la **desaparición de los criterios operativos** del grupo de trabajadores.

En numerosas ocasiones no hay, por tanto, nadie que incite, controle y supervise las posibles intervenciones o maniobras, creándose una actitud de **falsa autorregulación** que acaba convirtiéndose en la mayor expresión

## I CONGRESO DEL SBCM-085: CONSOLIDACIÓN Y FUTURO DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

---

de anarquía operativa que pueda darse, con el peligro que esto conlleva. Recurrir al funcionario de mayor antigüedad dentro del grupo para suplir la falta de Mandos Intermedios es la mayor **aberración legal y profesional** que puede concebirse en el ámbito de la emergencia dado que rompe "la espina dorsal" del concepto de **carrera profesional** (¿para que queremos mandos intermedios si cualquiera, por el hecho de ser más antiguo en la dotación, puede hacer sus funciones?).

A todo esto hay que añadir la fuerte corriente de opinión de gran parte de los Jefes de Dotación que impulsan la necesidad de simplificar la estructura de la Escala Técnica, **unificando las Categorías de Jefe de Dotación y Jefe de Equipo** (dado que tienen las mismas funciones), en un ánimo de cumplir el principio "igual trabajo, igual salario" y sintetizar, además, en la mayor medida posible una Escala Ejecutiva a todas luces sobredimensionada estructuralmente e infradimensionada desde el punto de vista de recursos humanos. En este sentido, tras el debate congresual de estas cuestiones el **SBCM-085, NO CONSIDERA APROPIADA LA UNIFICACIÓN DE CATEGORÍAS** pero adquiere el firme compromiso de abordar el problema **mediante el pertinente ACUERDO DE ABONO DE LAS DIFERENCIAS ECONÓMICAS EXISTENTES ENTRE AMBAS CATEGORÍAS** (cuando realicen las mismas funciones). Será objetivo del **SBCM-085 promocionar la articulación de las estrategias adecuadas en el ámbito de la Negociación Colectiva** o, si fuera necesario, en vía jurídica y mediante la potenciación de las necesarias convocatorias de Promoción Interna que permitan, a medio plazo, la desaparición de estos problemas.

Nota: Esta cuestión también está afectada a los Jefes de Equipo y Jefes Supervisores.

### **LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SINIESTROS**

---

El **SBCM-085** continuará con su idea firme de crear una **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SINIESTROS** que permita analizar las acciones realizadas por los actuantes así como las órdenes emanadas de nuestros reponsables en las intervenciones de gran envergadura o en aquellas de especial relevancia (Ej: Incendio Leroy Merlín, Urb. el Triángulo, etc.) con el ánimo de realizar **autocríticas constructivas** de nuestras actuaciones.

Esta Comisión habrá de tener naturaleza paritaria (Administración y Sindicatos), sus conclusiones no serán necesariamente vinculantes y su funcionamiento estará reglamentado.

### **EL PROBLEMA PRESUPUESTARIO**

---

Curiosamente, tras la firma en el mes de Junio de 2.000 del Acuerdo de Jornadas, Vacaciones y Libranzas de cara a los 4 próximos años, ha quedado en la conciencia de la Administración una idea de "necesidades satisfechas" para el Cuerpo de Bomberos. No son capaces de darse cuenta de que toda la inversión económica que va a producirse en los próximos años, necesita ir acompañada de un **aumento proporcional de los distintos Capítulos presupuestarios** que dan vida a nuestro Operativo (Vehículos, Parques, Vestuario, Materiales, etc.).

En este sentido la Comunidad de Madrid debe buscar las vías de **financiación necesarias** para aumentar su capacidad económica a través de la aplicación del Capítulo VI de la Ley del Fuego (Financiación del Servicio).

### **LA ESCUELA DE FORMACIÓN**

---

En estos momentos, pensamos que la **ESCUELA DE FORMACIÓN carece los medios materiales y humanos** necesarios para sacar adelante, con una calidad aceptable, los proyectos formativos de **RECICLAJE** y los referidos a **NUEVOS INGRESOS** (pensemos que se avecina un contingente de personal cercano a las 350 personas, sin incluir mandos intermedios). Estas carencias concretas se han sentido con especial intensidad durante la formación de la promoción 2.001, en la que la ausencia del tan comentado **convenio de colaboración con Protección Civil**, ha provocado toda una suerte de contratiempos en el programa educativo de éstos compañeros, suplidos únicamente por el compromiso y el esfuerzo personal de los integrantes de la Unidad de Formación. Ni que decir tiene, en este sentido, que los cursos de reciclaje impartidos por el Servicio de Formación, en estos últimos años **han brillado por su ausencia**.

Añadido a las carencias de medios humanos y materiales, aunque desde un prisma estructural, el Servicio de Formación parece estar bien enfocado, sigue faltando, sin embargo, el **reconocimiento administrativo y salarial de la figura del formador**. Debe, sin duda, crearse el **Puesto de Trabajo de Instructor del Cuerpo**

**de Bomberos** logrando con ello insuflar un aire de estabilidad y continuidad a un Órgano que habría de convertirse en la piedra angular de un moderno Servicio de Emergencias como pretende ser el **Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid**.

**UNA VEZ CONSEGUIDOS CON SOLVENCIA LOS CRITERIOS ANTERIORMENTE EXPUESTOS**, el **SBCM-085** se compromete a **potenciar, siempre desde lo público, el SERVICIO DE FORMACIÓN** como centro neurálgico de la educación profesional de Bomberos a nivel nacional, máxime cuando esta solución permitiría subvenciones provenientes, por ejemplo, del Ministerio del Interior que acabarían repercutiendo, de una forma o de otra, en el propio Servicio.

En este ámbito que nos ocupa, el **SBCM-085** debe asumir el cumplimiento de sus fines como Organización en el sentido de **POTENCIAR LA ARTICULACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL** mediante la aplicación de los criterios dispuestos en la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DE LA LEY 14/1.994:

*“A los efectos de lo dispuesto en el artículo 21.1º de esta Ley, la Consejería competente en materia de Protección Ciudadana, someterá al Ministerio de Educación y Ciencia, a los efectos de su convalidación, los estudios que, en materia profesional de Bomberos, se cursen en la Escuela de Formación de los Bomberos de la Comunidad de Madrid integrada en el Plan de Formación de los Empleados Públicos desarrollado por el Instituto Madrileño de Administración Pública Regional.”*

## **LOS GRUPOS ESPECIALES**

---

La Administración, con el apoyo unánime de las Organizaciones Sindicales, ha desarrollado en el seno del Cuerpo de Bomberos, el **Grupo Especial de Rescate en Altura** (G.E.R.A.). Este equipo humano ha efectuado, en el ámbito de la Sierra Madrileña fundamentalmente, importantes operaciones de rescate, con el consiguiente prestigio para nuestro Colectivo.

En general, el **SINDICATO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, entiende la existencia de los Grupos Especiales como una **herramienta fundamental** a nivel operativo (servicio al ciudadano) y de positiva repercusión social, por lo que fomentará la creación de dichos grupos, comprometiéndose en su acción sindical a desarrollar un **grupo de rescate subacuático** y la ampliación de funciones del actual **G.E.R.A** como **grupo especial de actuación en áreas colapsadas** (terremotos, derrumbes, etc...) con sus respectivas y completas dotaciones humanas y materiales.

Cabe aclarar que, en cualquier caso, la permanencia de personal en estos equipos debe estar sujeta a un tiempo limitado (así se crearon y diseñaron), es decir, debe permitirse la **RENOVACIÓN PORCENTUAL** del personal que los integre, **de una manera razonable**. De esta forma, el acceso a dichos grupos estará abierto en el tiempo a la totalidad de la plantilla, evitándose así la existencia de áreas cerradas, algo contra lo que siempre luchara el **SBCM-085** .

## **EL PROBLEMA DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD**

---

El **Desarrollo y Reglamento de la 2ª Actividad** de los miembros del Servicio, está **totalmente estancado** por la Administración pero tiene una importancia vital a la hora de entender y dar al Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid el aire de un Servicio Público totalmente operativo, al margen de la edad de sus integrantes. Es decir, el NO desarrollo de la 2ª Actividad implicará a corto plazo la **perdida de calidad en la prestación de nuestras funciones**, dado que las mismas se verían limitadas única y exclusivamente al ámbito puramente operativo, quedando al margen posibilidades tan atractivas y necesarias como, por ejemplo, la **Prevención de Incendios**, campo éste idóneo para lograr esa plena capacidad funcional de la que antes hablábamos.

Por otro lado, desde el punto de vista social, conviene tener muy presente que hay que terminar con la incertidumbre que supone a los compañeros de edad avanzada, el no conocer cual va a ser su destino real (no existe un catálogo de puestos de trabajo desarrollados) una vez pasen a la 2ª Actividad, cuestión que puede llegar a **forzar el tiempo de permanencia** de dichos compañeros en el Servicio Operativo con el riesgo que ello supone.

## I CONGRESO DEL SBCM-085: CONSOLIDACIÓN Y FUTURO DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

---

En el ámbito jurídico, la Ley 14/1.994 y sus posteriores reformas, Ley 19/1.999 y Ley 4/2.000, han sentado las bases fundamentales para poner en marcha los mecanismos de desarrollo de la 2ª Actividad abriéndose expectativas tan interesantes como la **Jubilación Anticipada** y la creación de **foros exclusivos** en materia de salud laboral, para los integrantes de nuestro Servicio.

Insistimos en que, a pesar de todo, la relación entre el trabajo efectuado en este campo y el envejecimiento de la población laboral del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid ha sido inversamente proporcional por lo que se hace necesaria la **activación de los mecanismos de resolución de éstos problemas**.

**Por nuestra parte hemos presentado el mayor y más importante proyecto de Jubilación Anticipada y Segunda Actividad que jamás haya visto la luz en el Cuerpo de Bomberos. Nuestro objetivo en los próximos tres años será el de hacer realidad todo su contenido.**

Las acciones concretas realizadas por el **SBCM-085** en estos terrenos son las siguientes:

- 1º Elaboración del **BORRADOR DEL REGLAMENTO** de acceso a la segunda actividad para su posterior refrendo por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid
- 2º Elaboración y adaptación del **CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO** a desempeñar en Segunda Actividad así como la configuración y características principales de dichos puestos para su estudio y aprobación en la Comisión de Salud Laboral del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid.
- 3º Elaboración de los **TEXTOS BÁSICOS** que regulen el acceso a la situación de **JUBILACIÓN VOLUNTARIA O ANTICIPADA** para los miembros del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid. Este documento ha sido introducido por el **SBCM-085**, a través de su Confederación, **CSIT-Unión Profesional**, en la **PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2.001 de los EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID** con la siguiente redacción:

***“Desarrollo de la jubilación voluntaria o anticipada para los miembros del Cuerpo de Bomberos bajo los criterios previstos en la Ley 14/1.994 de 28 de diciembre, por la que se regulan los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamentos de la comunidad de Madrid:***

*En base a la singularidad de las funciones específicas que desarrolla el Cuerpo de Bomberos, se negociarán con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Función Pública los criterios de **jubilación voluntaria o situación de reserva activa**, a partir de los 55 años, así como las retribuciones a percibir en tal situación que, en todo caso, serán equivalentes a las del puesto de trabajo que venía desempeñando.*

*Como alternativa a la **Segunda Actividad**, se negociarán con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Función Pública los **criterios de jubilación anticipada o situación de reserva activa** para los integrantes del Cuerpo de Bomberos, así como las retribuciones a percibir en tal situación que, en todo caso, serán equivalentes a las del puesto de trabajo que venía desempeñando.”*

- 4º Traslado al **Presidente de la Comunidad de Madrid**, a los **Consejeros de Hacienda y Medio Ambiente y Directores Generales**, a los **Grupos Parlamentarios Socialista e Izquierda Unida** respectivamente y a los medios de comunicación nacionales de toda la Documentación desarrollada por el **SBCM-085**.

### EL PROBLEMA DEL REGLAMENTO

**La ausencia de Reglamentación Negociada crea dictaduras.**

La Ley 14/1.994 y su posterior reforma Ley 19/1.999 emplazaban a la Comunidad de Madrid a desarrollar reglamentariamente dichas leyes en el plazo de un año desde su aprobación. Evidentemente estos plazos no se han cumplido y hoy el **Reglamento del Cuerpo de Bomberos continua sin ver la luz.**

Bajo nuestro punto de vista es absolutamente necesario crear un marco jurídico referencial para abordar el futuro del Servicio, es decir, hace falta Reglamentar el Cuerpo de Bomberos. Sabemos de la **posible oposición de alguna Organización Sindical** que prefiere la negociación continua (como claro elemento de presión) a abordar soluciones de futuro que articulen el Servicio definitivamente. No será ese nuestro caso, dado que la indefinición de cuestiones básicas da lugar a los excesos y arbitrariedades del Jefe del Cuerpo de Bomberos (véase el caso del nombramiento de Auxiliares de Parque, cambios de criterio en los procedimientos operativos, etc.)

Entendemos que el futuro Reglamento debe abordar, al menos, los siguientes bloques fundamentales:

- A **FUNCIONES DE ESCALAS Y CATEGORÍAS**
- A **HORARIO DE ACTIVIDADES DE PARQUE**
- A **UNIFORMIDAD Y VESTUARIO**
- A **PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS**
- A **JUBILACIÓN Y SEGUNDA ACTIVIDAD**
- A **PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS**
- A **FORMACIÓN**
- A **GRUPOS ESPECIALES**
- A **RETRIBUCIONES**

Muchos de estos elementos ya han sido elaborados, algunos de forma negociada con las Organizaciones Sindicales y otros no tanto. En cualquier caso la Administración tiene la obligación de dar cobertura legal y jurídica a un Servicio que, en estos momentos, padece de grandes problemas **organizativos.**

**EL PROBLEMA SERCAM**

---

Desde que se produjo la Segregación efectiva del **SERCAM**, han pasado ya 2 años. Frente a la tentación inicial que significaba el crear un conflicto de convivencia en los momentos iniciales del traspaso con los trabajadores del Servicio de Emergencia de la Comunidad de Madrid, nuestra Organización, por fidelidad a su propia esencia sindical (respeto a los trabajadores independientemente de su condición o adscripción laboral o ideológica), supo mantenerse al margen de cualquier acción que pudiera entenderse como un menoscabo de los derechos de los mencionados trabajadores; por cierto que esa seguirá siendo la práctica sindical de nuestra Organización, sin caer en dobles juegos ni estrategias extrañas.

No obstante lo anterior, si estamos en el legítimo derecho de hacer una dura crítica a nuestros responsables políticos al permitir que la situación laboral se esté deteriorando día a día por cuestiones que empiezan a rozar los enconamientos personales. Lo están permitiendo cada hora, cada minuto y cada segundo que pasa. El **SERCAM** debe ser coherente con su independencia y con su decisión de convertirse en algo ajeno a nuestro Servicio. Esa coherencia ha de llevarles a **MARCHARSE DE NUESTRAS INSTALACIONES** para evitar un mayor deterioro de la convivencia existente, que da como resultados oscuros enfrentamientos (a veces por indignación y a veces por irresponsabilidad) entre trabajadores, que no son culpables, salvo conocidas excepciones, de las decisiones que nuestros políticos adoptan.

Como opinión de Organización queremos añadir, además, la injusticia que significa una segregación de carácter tan brutal y la construcción de un nuevo Servicio sobre los cimientos de nuestro Cuerpo de Bomberos. Esta política de **RÉMORA** que no ha sido acompañada de medidas reales y efectivas de independencia es responsabilidad única y exclusiva del enfrentamiento que existe entre consejerías; así como por la actitud personal del **Sr. Echániz** que ve en la separación del **SERCAM** una *patente de corso* basada en lo que él parece entender como un **respaldo absoluto del Presidente** de la Comunidad de Madrid a sus acciones.



No cabe esperar soluciones inmediatas de nuestros responsables y, desde nuestro Sindicato, sólo nos cabe intentar lograr, mediante el diálogo o la denuncia en forma de movilizaciones, la emancipación total de este nuevo **SERCAM**, instando además a todos los compañeros y compañeras del Servicio a mantener mientras tanto una actitud responsable y la **frialdad suficiente** para evitar que, un error de cálculo en determinada acción, pueda convertirse en un **expediente disciplinario** o en una excusa que sirva para culpar al Cuerpo de Bomberos de cualquier fallo en el funcionamiento de, como decíamos, este nuevo **SERCAM**.

En cualquier caso, en estos momentos, parece irreversible que Bomberos vuelva a contar en el futuro más inmediato con un modelo integral de prestación de servicios en Emergencias.

Es una cuestión **imparable**, inexorable y obvia como una marea. La pérdida del **SERCAM** en el año 2000 sólo puede ser calificada como el **mayor error político** de un Gobierno que basó tal decisión en el deseo expreso de un Consejero amparado por un potente apellido. No tiene otra lectura ni otro sentido. Conviene recordar que el origen de todo fue la manifestación pidiendo aumento de plantilla y reducción de jornada del día 12 de Febrero de aquel fatídico año 2000. Debió dolerle al **Sr. Mayor Oreja** ver cerca de 300 bomberos por la Gran Vía madrileña exigiendo lo que a todas luces era justo.

¿Qué necesidad tuvo el Gobierno de la Comunidad de Madrid de meterse en un conflicto de semejantes proporciones? la respuesta bajo nuestro punto de vista está clara... **NINGUNA**.

Hoy, casi dos años después, la idea de la sanitización del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid vuelve a cobrar fuerza por la marcha de **Ruiz Gallardón** al Ayuntamiento de Madrid. Bien por una hipotética victoria del **PSOE** en las próximas autonómicas, bien por la llegada de un nuevo equipo de gobierno del Partido Popular, dotar otra vez a nuestro Servicio de efectivos sanitarios alcanza hoy un sentido que supera los límites del simple rumor político. Por lógica, por coherencia y por eficacia.

Tal vez el modelo que se imponga en el futuro no adolezca de los defectos del anterior **SERCAM**, tal vez incluso, haya que buscar modelos operativos diferentes a los planteados hasta ahora, pero estoy seguro que habremos de ver en un plazo no superior a dos años una vuelta al pasado en materia sanitaria que no será otra cosa que un nuevo paso hacia el futuro.

## **EL SALARIO**

---

Desde el punto de vista salarial los miembros del **Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid** se encuentran muy por detrás de otros Servicios similares de carácter municipal. Los motivos hay que centrarlos, fundamentalmente, en las famosas pagas extras, dado que en nuestro ámbito (funcionario) son retribuidas a partir del sueldo base y no del neto total de la nómina (a pesar de haber solicitado la aplicación de esta última fórmula formalmente por **CSIT-Unión Profesional** en su plataforma negociadora para el año 2.001).

No obstante, los logros del **SBCM-085** han sido **SOBRESALIENTES** en el campo de la mejora salarial. De hecho el Acuerdo del Personal Funcionario firmado en el año 2001 por **CSIT-Unión Profesional** ha significado la consecución de la **AYUDA POR GASTOS DE COMIDA** (más de 250.000 ptas. brutas anuales) así como la reducción de la jornada al marco de las 35 horas semanales. En otro orden también ha sido significativo el aumento en un **28% del precio hora extra forestal**.

Al margen de esto, las fórmulas existentes para aumentar el salario de los que conformamos nuestro Colectivo son varias, siendo una de ellas la **apertura y renegociación del COMPLEMENTO ESPECÍFICO**, aunque, en honor a la verdad hay que ser **especialmente cautos** en este campo dado que una *perversa* interpretación de la Ley 14/1.994 podría dar lugar a que el personal en **SEGUNDA ACTIVIDAD** viera mermada su renta mensual ante un específico abierto. En este sentido, y haciendo un ejercicio de prudencia, el **SBCM-085** ha encargado un estudio de este **COMPLEMENTO** a los Servicios Jurídicos de **CSIT-Unión Profesional**, para conocer la viabilidad y beneficios de renegociar todos sus apartados. Del resultado de ese estudio dependerá el compromiso de nuestra Organización para afrontar seriamente el inicio de las negociaciones pertinentes.

Algo a lo que sí debe comprometerse esta Organización de cara al año próximo es a abordar (además de la **percepción definitiva de la dieta por comida** y la posible renegociación del complemento específico) las siguientes cuestiones:

- **Gratificación por realización de Servicios los días 24 y 31 de Diciembre**

I CONGRESO DEL SBCM-085: **CONSOLIDACIÓN Y FUTURO**  
**DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL**

---

Reconocimiento y abono de los **20 minutos de descanso** en jornadas de 8 h. (1 h. por guardia de 24 h.)

- Reconocimiento y aplicación de 3 h. de **permiso por lactancia** y no 1 h. como se viene aplicando actualmente.
- Subida del **NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO** de manera proporcional de todas las Escalas y Categorías del Servicio
- Percepción de **COMPLEMENTOS ECONÓMICOS ADICIONALES** en concepto de **FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA** tal y como muestra la siguiente tabla:

<b>ESCALAS DE APLICACIÓN</b>	<b>MÉRITOS DOCENTES*</b>	
<b>TÉCNICA O DE MANDO Y EJECUTIVA U OPERATIVA</b>	<b>SEXENIO 1º</b>	<b>8.000 ptas.</b>
	<b>SEXENIO 2º</b>	<b>10.000 ptas.</b>
	<b>SEXENIO 3º</b>	<b>14.000 ptas.</b>
	<b>SEXENIO 4º y 5º</b>	<b>20.000 ptas.</b>

\*cantidades a percibir mensualmente



**SINDICATO DE BOMBEROS  
DE LA  
COMUNIDAD DE MADRID**  
SBCM-085



C.S.I.T.  Unión Profesional