



# BORRADOR PLAN DE EMPLEO ADICIONAL 2017 - 2020

VERSION DE DOCUMENTO	FECHA	PAGINAS
20170425 Plan de empleo	28/04/17	
20170428 CCOO BORRADOR Plan de empleo V1	28/04/17	2 y 5
20170504 CCOO BORRADOR Plan de empleo V2	04/05/17	2 y 3

Con el desarrollo del Acuerdo 2016 -2020, se comprueba que la creación de empleo acordado no cubre las necesidades reales para poder llevar a cabo lo pactado.

### DESARROLLO DE CONVOCATORIAS DURANTE EL ACUERDO

	ACTUAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
<b>OP</b>	33			17				43
<b>JSa</b>			7					7
<b>Bx</b>	896		113	50	50	55	35	1000
<b>JD</b>	58	39	26	76			58	139
<b>JE</b>	18		65			35	18	118
<b>JS</b>	19		8			10		37
<b>OF</b>	21			5				26
<b>IN</b>	4							4
	1051	36	219	148	50	100	111	1376

*Nota: La promoción interna esta descontada de la categoría inmediatamente anterior, con el fin de tener las cifras teóricas año a año. Ejemplo: A los 33 OP actuales se restan los 7 JSa que había en la Oferta Pública de Empleo del 2016 y al final sumamos los 17 OP que se acordaron para el 2017. (33-7+17=43)*

## PROPUESTA DE PLAN DE EMPLEO ADICIONAL

En octubre de 2015, CCOO presento una propuesta de Acuerdo que llevaba implícito un crecimiento ambicioso y bien argumentado, en base a un proyecto de servicio coherente y debidamente estructurado. Los tiempos iban marcados en base a un estudio riguroso sobre la duración media de los procesos selectivos, tanto de promoción libre como interna, además de la previsión de jubilaciones durante los siguientes 8 años.

<https://drive.google.com/open?id=0BxV1Oiryi3VMTFZpVVJLVHg4YTQ>

Durante la negociación del acuerdo, avisamos de que el empleo asumido por la administración, servía solo para mantener números y no para crecer lo suficiente. Aun así, y viendo el nulo crecimiento de empleo en el resto de servicios públicos, aceptamos el mínimo de compensar las jubilaciones y ascensos de los próximos años.

El tiempo nos ha dado la razón, se abrió un nuevo parque, la promoción libre se retrasa, y las jubilaciones no perdonan. Desde CCOO llevamos meses avisando de que no hay solución a la situación, que pueda obviar la necesidad de un plan de empleo adicional.

El empleo de horario extraordinario es necesario, pero si no va acompañado de un Plan de Empleo adecuado, volverá a servir solo para tapar agujeros, mientras la edad media de los trabajadores y trabajadoras sigue aumentando. Dicha edad media ya no acepta errores de cálculo. Si no se toma en serio esta propuesta, acabaremos siendo el servicio más viejo del país, si es que no lo somos ya.

Nuestra propuesta en 2015 pasaba por conseguir ser 1800 efectivos en 2020 con 1300 BB/BC. Con el Plan de Empleo aprobado en el Acuerdo, llegaríamos a ser 1380 en 2020, con 1000 BB/BC,

siempre que la promoción libre no sufriera retrasos importantes. **Los tiempos ya no permiten llegar a los números que proponíamos en 2015, pero la situación podría mejorar en gran medida. Para ello hemos desarrollado y argumentado la siguiente propuesta de PLAN DE EMPLEO ADICIONAL.**

**EI PLAN DE EMPLEO ADICIONAL** que aquí se plantea se basa en las necesidades reales y en las posibilidades que se abren con la firma del **ACUERDO PARA EL EMPLEO PÚBLICO** el pasado de 29 de marzo, entre Organizaciones Sindicales y el Gobierno. Tanto en lo referente en la tasa de reposición como en la estabilidad en el empleo.

Además durante el 2017 van a ser necesarias un número de horas extras importante para mantener las dotaciones adecuadas en el Cuerpo de Bomberos, desde CCOO exigimos convertir esas horas extras en puestos de trabajo.

Desde CCOO defendemos que el Cuerpo de Bomberos debe estar formado por diferentes profesionales que abarquen todas las necesidades, administrativas, logísticas, sanitarias y las operativas. La presente propuesta se presenta con el objeto de conseguir la estructura necesaria para crear la organización administrativa, logística, sanitaria, etc, necesaria para que las unidades operativas cumpla las misiones que el Cuerpo de Bomberos tiene encomendadas.

## **ADMINISTRATIV@ AD**

Todas las áreas de trabajo del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad adolecen de apoyo administrativo por lo que sería necesario incorporar funcionarios de esta especialidad para el correcto funcionamiento.

Creemos necesaria la incorporación de 40 entre las diferentes categorías.

**Harían falta 40 AD de nueva incorporación. (En la OPE del 2017, 18 y 19)**

## **MÉDIC@ ME Y ENFERMER@ EN**

La unidad médica tiene la misma dimensión que hace 15 años, la plantilla ha envejecido y los problemas sanitarios han aumentado.

Ahora son 4 ME uno de ellos ocupa la Jefatura del Servicio Sanitario (2 medicas son interinas, esta acordado su consolidación en el acuerdo de 2010) y 1 EN.

**Harían falta 2 nuevas plazas de ME y 2 nuevas plazas de EN. (En la OPE del 2018)**

## **TÉCNIC@S FORESTALES TF**

Siendo nuestra principal actividad la intervención forestal debemos tener el personal suficiente para asumir con seguridad las competencias forestales.

Ahora son 6 TF uno de ellos ocupa la Jefatura del Servicio de Incendios forestales.

Creemos que los TF que trabajan en CECOP por medio de una empresa deben ser empleados públicos a todos los efectos

**Harían falta 4 nuevas plazas de TF. (En la OPE del 2018)**

## **TECNIC@ EN PREVENCIÓN DE RIESGO LABORALES TP**

Por el número de efectivos creemos necesaria tener tres Técnico@s de Prevención en Riesgos Laborales.

En estos momentos contamos con una Técnica esta como interina y no puede dedicar su jornada al 100% al Cuerpo de Bomberos, sería necesaria consolidar su plaza y destinarla al Cuerpo de Bomberos.

**Harían falta 2 nuevas plazas de Técnico@s en PRL. (En la OPE del 2019)**

## **OFICIAL OF**

**1 OF por cada 140 Bx ( $1536/140=11$ ) (OP+JSa+BE+JD+JE+JS=1536)**

**Además tenemos que cubrir J2, J2.1 y J2.2 18**

**Harían falta 2 plazas nuevas de OF. (Adicionales en la OPE del 2017)**

## **JEF@ SUPERVISOR JS**

Debemos recuperar el puesto de trabajo de Jefe de Parque a tiempo completo para esta categoría, es una pieza básica para la estructura del Cuerpo de Bomberos, además de la importancia de su presencia en el resto de áreas.

Las 8 plazas que se acaban de convocar ni siquiera llegan para cubrir las jubilaciones del 2017 y 2018.

Para tener presencia en todos los Centros de Trabajo (Taller, formación, operativo, prevención, almacén, parques, ERIC, CECOP, etc..) **es necesario 1 JS por cada 72 Bx.**

**1 JS por cada 72 Bx (1491/72=21) (OP+JSa+BE+JD+JE=1491)**

**Además tenemos que cubrir las 3 / 4 zonas. 18 / 24**

**Harían falta 8 nuevas plazas de JS. (En la OPE del 2017)**

## **JEFE DE DOTACIÓN JD Y JEFE DE EQUIPO JE**

Creemos que la estructura de mando a la finalización del acuerdo debe tener el número adecuado para atender todas las necesidades del Cuerpo de Bomberos de la Comunidad, formación, Prevención, Especialidad Forestal, resto de especialidades, además del operativo diario.

**Harían falta 100 plazas nuevas de JD. (Adicionales en la OPE del 2018 -50 y 2019 -50-)**

**Harían falta 50 plazas nuevas de JE. (Adicionales en la OPE del 2018 -25-, 2019 -10- y 2020 -15-)**

## **BOMBER@ ESPECIALISTA BE**

El número de BE al finalizar la incorporación de las plazas recogidas en el acuerdo, es claramente insuficiente para las necesidades del Cuerpo de Bomberos.

Debemos contabilizar los 12 BE que pasan a Formación, los 12 BE que pasan a Prevención, los 10 BE que pasan al GERA, además tenemos que prever la creación del resto de Especialidades, concretamente la Especialidad Forestal detraerá un importante número de efectivos, desde CCOO estimamos que deberá estar compuesta por un mínimo de 150 BE.

Por todo esto creemos necesaria la creación de 175 plazas nuevas de BE en el periodo de vigencia del acuerdo.

**Harían falta 175 plazas nuevas de BE. (Adicionales en las OPE del 2017 -25-, 2018 -50-, 2019 -50- y 2020 -50- )**

## **OPERAD@R OP**

La plantilla era de 36 OP, 35 eran funcionarios y 1 laboral. El laboral se jubiló y no se cubrió su plaza.

En el 2015, 1 OP pide excedencia, en el 2016 1 OP se ha jubilado y en el 2017 1 OP tiene posibilidades de jubilarse. Con todo esto tenemos una plantilla en la actualidad de 33 OP.

11 de estos OP son interinos y están recogidas en el acuerdo 17 plazas más.

También se contempla en el acuerdo 7 plazas de JSA.

Con la previsión que en los próximos años se vayan incorporando los parques de Móstoles, Leganés, Fuenlabrada y Alcorcón, se debe dimensionar la plantilla para ello. También se tiene que considerar la necesidad de dotar diariamente el PC y PCL, la creación de la especialidad forestal recogida en el acuerdo, el desdoblamiento de canales de radio en los casos de coincidencia de dos siniestro de cierta importancia en la misma zona de radio.

La dotación de personal sería de 10 OP y 1 JSa

PUESTO 1: 1 OP. Apoyo. Despacho  
 PUESTO 2: 1 OP. PC, PCL. Despacho  
 PUESTO 3: 1 OP. PC, PCL. Despacho  
 PUESTO 4: 1 OP. Despacho.  
 PUESTO 5: 1 JSa. Coordinación.  
 PUESTO 6: 2 OP. Despacho. Mando y Control  
 PUESTO 7: 2 OP. Despacho. Mando y Control  
 PUESTO 8: 2 OP. Despacho. Mando y Control

Sería necesario:

Apartar las 11 plazas de funcionarios, en la actualidad ocupadas por persona interino, de las próximas OPEs y dejarlas hasta la convocatoria del proceso de consolidación de empleo.  
 Crear 17 plazas nuevas de OP en el 2017

Con estas acciones llegaríamos a tener una plantilla de 60 OP y 7 JSA en el año 2019. Frente a los 42 OP y 7 JSA que tendremos con el plan actual.  
 Hay que tener en cuenta que después del 2020 al 2024 tienen posibilidad de jubilarse 7 OP.

**Harían falta 17 plazas nuevas de OP. (Adicionales en la OPE del 2017).**

## RESUMEN DE LA PROPUESTA DE EMPLEO DE CCOO

	ACTUAL	2015	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020	TOTAL
AD				10		15		15				40
ME	4					2						6
EN	1					2						3
TF	6					4						10
TP	1							2				2
OP	33			17	17							58
JSa			7									7
Bx	896		113	25	50	50	50	50	55	50	35	1050
JD	58	39	26		76	50		50	25		58	214
JE	18		65			25		10	35	15	18	148
JS	19		8	8					10			45
OF	21			2	5							28
IN	4											4
	1063	39	219	60	148	148	50	127	125	65	111	1589

*Nota: La jubilaciones debe sumarse a la OPE siguiente de hacerse efectivas.*