



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

**Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras**

## **Procedimiento de trabajo y dotación mínima del SPEIS conforme a la aplicación de la ley de prevención 31/95**

Junio de 2018



**servicios a la ciudadanía**  
coordinadora estatal de bomberos



# PRESENTACIÓN

El trabajo nunca es un elemento neutro en salud, las condiciones como se desarrolla, la naturaleza del mismo, las medidas de prevención adoptadas, hacen que el mismo pueda generar salud o enfermedad. Para FSC-CCOO, cualquier trabajo tiene que garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores, defendemos un trabajo que genere salud y bienestar social y que sea un elemento más de nuestro desarrollo personal, en otro caso nos encontraríamos con modalidades de relaciones de producción insalubres y que no pueden caracterizarse como trabajo decente.

La seguridad y la salud no son elementos accesorios de las condiciones de trabajo son sus características esenciales.

Hay actividades que por su propia naturaleza tienen características especiales desde una perspectiva de la salud laboral, por eso se hace imprescindible el trabajar en documentos y diseñar procedimientos de trabajo, de actuación e intervención que nos ayuden a abordar, como delegadas y delegados sindicales, la compleja acción sindical en el ámbito de la salud laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se extiende al conjunto de las actividades con las excepciones marcadas en la propia Ley, colectivos como los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento son regulados preventivamente por el conjunto de normas de seguridad y salud laboral que se han ido desarrollando legislativamente.

Con ese objeto se ha elaborado esta guía por la Coordinadora Estatal de Bomberos de CCOO, para visibilizar la salud laboral en el colectivo de servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento y para dotar de herramientas a las delegadas y delegados y extender las mismas al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Aprovechamos para agradecer el esfuerzo al compañero José María Monzón, por su especial dedicación en la configuración de esta guía.

Ángel Moreno, secretario de Salud Laboral de FSC CCOO  
Francis Cabezos, secretario de Coordinación Sectorial de FSC CCOO





# OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

## 1. LEGISLACIÓN

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.

### Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.



- b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
  - c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
  - d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
  - e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.
3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.
  4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

### Artículo 3. Definición

1. 1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
  - b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.



# PLAN DE PREVENCIÓN

1. Datos generales de la empresa: identificación y características del proceso “productivo” o de servicios. Razón social. Organigrama y en él, dependencia del área de prevención de riesgos laborales.
2. Plantilla: distribución por edades, sexo. Incluir características que sean relevantes. Por ejemplo, si la edad influye para el servicio o no, la aptitud psicofísica...
3. Procesos. Descripción. Incluirá:

- Forma en la que se realizan las actividades. Listar procedimientos de trabajo. Fichas. Prácticas y procedimientos de trabajo.

Para integrar en cada uno de estos procedimientos las planificaciones preventivas oportunas y concretas.

- Quién será el responsable de la implantación. Modelo preventivo para la actividad concreta propio o ajeno. Cada actividad preventiva emanada de la evaluación de los riesgos con la correspondiente fecha de ejecución, evaluación y revisión. Ejecución con los medios propios o ajenos. Certificaciones necesarias...
  - En el caso de concurrencia de empresas ajenas para formación específica, cualificación certificada o acreditaciones concretas, se señalará quién, cada cuanto tiempo, actuaciones y evaluaciones.
  - Funciones preventivas de determinadas unidades o servicios. Existencia de recursos preventivos, coordinadores de seguridad y salud, designados en prevención.
4. POLÍTICA PREVENTIVA: es muy importante, ya que tiene como objetivo que quede constancia el compromiso de la garantía de la integridad de las personas que trabajan. De tal modo que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad y salud.
    - Integración de la prevención en el sistema de gestión general de la organización.
    - Compromiso de la dirección y los mandos.
    - Declaración de intenciones por escrito con fecha y contenido.

POR CONSIGUIENTE:

**Una vez realizada la evaluación se inicia el proceso de establecimiento de la actividad preventiva.** Se realizan los procedimientos de trabajo e instrucciones.

Aclaración. Diferencia entre procedimiento y protocolo:

- **Procedimiento** es interno y de un servicio propio, en este caso el SPEIS, por tanto depende exclusivamente del SPEIS su realización e implantación. Ejemplo como deben actuar los bomberos del SPEIS en un incendio de vivienda.
- **Protocolo** es cuando interactúan en la emergencias (hablamos de nuestro caso) varios servicios, instituciones u organismos y deben conjuntamente actuar bajo los parámetros del “protocolo” establecido previamente con el fin de coordinar a todos los intervinientes. Entra en juego coordinarse con otros organismos, instituciones o servicios para concretar cual es la responsabilidad/competencias de cada uno en su parcela. Un accidente aéreo, el cual requiere una actuación multidisciplinar etc.



Ejemplo que recoge ambos casos:

Los Bomberos atienden un accidente de tráfico en la una vía rápida (autopista) y actúan para excarcelar a una víctima bajo el procedimiento de trabajo de "accidentes de tráfico" (qué debe hacer cada bombero en cada momento, para liberar a la víctima y salvarle la vida).

Al ser una vía competencia de la Guardia Civil, a su vez se coordinan con estos bajo el protocolo de actuación en accidentes en carretera de la Guardia Civil (ubicación de vehículos etc)

### **Definición de procedimiento de trabajo:**

La materialización escrita y documentada de la organización y el adecuado desarrollo de tareas, cometidos y funciones que deben ser ejecutadas por el personal operativo de un Servicio de Bomberos para el cumplimiento de sus objetivos, de forma que dicha procedimentación del trabajo contribuya a la prestación de un servicio eficaz, eficiente y seguro evitando así los accidentes en el caso de exposición al riesgo. Serán elaborados conforme los criterios exigibles en la Evaluación del Puesto.

### **Deberá definir cómo, quién y para qué se realiza dicha actividad.**

PASOS A SEGUIR:

#### **¿Qué hay que hacer para implantar la LPRL?**

Pues el establecimiento de una planificación de la actividad preventiva. Así que todo pasa por dar el primer paso, evaluar para detectar cual será la planificación. Ya esto lo explicamos antes. (Estos pasos se trasladan en otros documentos). Solicitar en la Coordinación estatal para quien no los tenga dados.

#### **¿Qué es una evaluación?**

Evaluar es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Hasta hace algún tiempo se pensaba que era de aplicación exclusiva a los centros de trabajo (parques), pero a medida que se ha ido implantando la LPRL ya sabemos que no es así. La evaluación se debe afrontar desde todos los aspectos que interfieren en nuestra actividad, por tanto se debe evaluar todo:

- Centros de trabajo (parques).
- Vehículos. Aquí cabe recordar que los camiones de bomberos son considerados Equipo de Trabajo, por tanto tienen que contar con medidas para eliminar los riesgos o los mismos.
- EPIS. Equipos de protección individual. Pueden ser de uso compartido o colectivo, pero en todo caso la responsabilidad de su mantenimiento, traslado, limpieza es de la empresa. Todo conforme especifica el fabricante.
- Herramientas.
- El puesto. O sea, la actividad que desarrollamos: incendios, rescates, trabajos en altura, espacios confinados, MMPP, inundaciones etc.

#### **¿Cuenta tu SPEIS con evaluaciones hechas?**

Si la respuesta es Sí, recuerda que deben estar actualizadas y conforme a los pasos que en estos documentos se recogen, Si la respuesta es No, solicita por escrito una evaluación o en su caso actualizarla.



Referencias para saber cuando hay que revisar una evaluación: artículos 16.2.a de la LPRL y 6 del Reglamento de Servicios de Prevención que indican cuándo hay que revisar una evaluación: cuando cambien las condiciones de trabajo, cuando lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud, cuando la vigilancia de la salud indique que las medidas preventivas son insuficientes o inadecuadas y cuando se haya pactado entre empresa y representantes de los trabajadores con una periodicidad determinada.

Para ello incluye en el escrito los siguientes datos:

- Estadística oficial. Indicando tipología de intervenciones que atiendes por centro de trabajo.
- Competencias que tiene tu SPEIS recogidas normalmente en los estatutos del SPEIS.
- Fecha de la última revisión de evaluación en el caso de tenerla. Motivando que por años de antigüedad y cambios en las condiciones a evaluar, hay que hacerla nuevamente.
- En el caso de es pedir una nueva o no estar conforme con la que se tiene. Sería rebatir en caso de que no estén de acuerdo argumentando que no se recogen todos los datos etc. En el caso de no contar con ella, que se haga porque es obligatorio por ley.

Estas evaluaciones son las necesarias para el establecimiento de procedimientos de trabajo y por tanto dotaciones mínimas de seguridad e intervención.

Recordar, que los escritos deben ser registrados por los delegados de PRL y no más tardar de 30 días si no se ha respondido, irse a la Inspección de trabajo denunciando lo mismo.

## **ADEMÁS, A TENER EN CUENTA SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LPRL.**

Sabiendo que la actividad de los SPEIS y Bomberos están incluidos en el ámbito de aplicación de la LPRL para todas las intervenciones rutinarias, incendios estructurales, rescates, etc., se debe establecer una implantación de la 31/95 y para ello los siguientes parámetros deben ser recogidos:

### **Esto requiere dar los siguientes pasos de carácter obligatorio:**

Incidimos en la evaluación y profundizamos.

- Identificar los riesgos. Para ello evaluación de riesgos. Aplicación de medidas preventivas.
- Identificar los peligros. Para ello evaluación de riesgos. Aplicación de medidas preventivas.
- Cumplir con los Reales Decretos (RD): RD: 39/1997. - RD: 486/1977. - RD: 1215/1997. - RD: 67/2010. - RD: 773/1997. - RD 665/1997 de agentes cancerígenos, RD 374/2001 de agentes químicos. - RD 664/1997 de agentes biológicos. Todos estos RDs tienen artículos dedicados a la evaluación de riesgos. Hay además: los RDs sobre determinados riesgos que también tienen estos artículos: riesgo eléctrico, ruido, vibraciones, atmósferas explosivas, radiaciones ionizantes.

#### ■ Además los RD:

RD 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

RD 39/1997 y Criterio Técnico. 83/2010. Creación y nombramiento de los recursos preventivos para todas las actividades que desarrollamos los bomberos. Presente en todo momento además de la formación.

A su vez, otro tipo de documentación que hay que tener muy en cuenta a la hora de implantar la prevención son las Guías Técnicas que elabora el INSHT para facilitar la aplicación de los RDs que desarrollan la LPRL. ¡Ojo! no son vinculantes, pero al ser criterios de una institución de reconocido



prestigio y si no existe una norma aplicable tienen un peso enorme tanto en Inspección de Trabajo como en Juzgados. Puedes encontrar todas las Guías Técnicas en este enlace:

<http://www.insht.es/portal/site...>

#### Todo esto significará qué:

- **Formación continua y constante.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo. Siempre dentro de la jornada de trabajo y obligatoria para todo el personal.
- **Información.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo.
- **Adquisición de recursos materiales y equipos de trabajo.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo.
- **Planes de activación.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo
- **EPIs.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo.
- **Vigilancia de la Salud:** De acuerdo con la norma aplicable. La Vigilancia de la Salud es un derecho de los trabajadores mucho más amplio que los controles médicos. Hay vigilancia individual (los controles) y vigilancia colectiva, que es la que las empresas suelen obviar. En la vigilancia colectiva se incluiría el análisis epidemiológico de los resultados de la vigilancia individual y de la evaluación de riesgos, la investigación de daños, encuestas de salud sistemáticas, recogida de información específica, estudios específicos diseñados 'ad hoc', específica a la actividad que realizan los Bomberos/as y de acuerdo con la Evaluación de Riesgos de cada SPEIS.

A tener en cuenta sobre estas evaluaciones el artículo 22 de la Ley de Prevención, excepciones al consentimiento, donde se alude al informe de los representantes de los trabajadores. En relación con el artículo 36.2 letra d que alude a la competencia de recibir del empresario "información" para poder ejercer la facultad de emisión de propuestas, que establece la letra f del mismo artículo 36.2, con las condiciones de esos informes que garantiza el artículo 36 puntos 3 y 4.

- **Personal profesional y con dedicación exclusiva a esta profesión.**
- **Dotación de los parques conforme al establecimiento de procedimientos de trabajo o actuación,** derivados de la evaluación del puesto.
- **Procedimientos de trabajo o actuación.** Conforme a la evaluación del puesto y centros de trabajo.
- **Implantación de protocolos de intervención con otros organismos.** (SAR, Grupos de emergencias autonómicos, con Bomberos de otros SPEIS, AENA, Medio Ambiente, Forestales, Salvamento marítimo, Protección Civil etc.).
- **Coordinación de actividades preventivas.** sobre todo en lo que se ha venido en definir como los "protocolos".

Es imprescindible que en la concurrencia se desarrolle lo que prevé el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 y el Real Decreto 171/2004 que desarrolla sus contenidos.

Con diferencia según se trate de concurrencia sin empresario responsable de las instalaciones, concurrencia con empresario responsable de las instalaciones y concurrencia con empresa principal. Tres situaciones con o sin trabajadores y que ocasionan diversas responsabilidades y actuaciones en materia de prevención. En el caso del sector hay que ver la coordinación en los supuestos que lo requieran con el resto de personal de emergencias, protección civil...

Incluso, la posibilidad de que exista un "coordinador de prevención" como establece Capítulo V RD 171/2004, artículos 11 a 14.



# PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO, ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN

## Una vez se tiene claro los pasos anteriores, ¿cómo se debe establecer un procedimiento?

Un contenido mínimo sería:

- objetivo
- ámbito aplicación
- evaluación de riesgo para la actividad. (Puesto y centro de trabajo)
- definición de EPIs.
- definición de recursos materiales necesarios para los trabajos.
- plan de actuación anterior a trabajos.
- plan actuación durante trabajos.
- plan actuación posterior a trabajos.
- plan de rescate o auto-rescate.

Además hay que crear los **recursos preventivos**, los cuales no pueden ser multidisciplinarios y deben ser formados específicos para la actividad.

Posteriormente al diseño habría que implantar con información y formación a trabajadores.

Como hemos comprobado es algo serio, complejo y que requiere mucho tiempo y trabajo a dedicar.

Los procedimientos además se complementan con unos documentos que describen “operaciones concretas”, serían las instrucciones de trabajo. En ellas se establecen pautas para el conocimiento y manejo de materiales o herramientas concretas. Por ejemplo:

- Cómo se hace un tendido de mangueras.
- Cómo debe ir equipado debidamente el personal conjuntando EPIs con el tipo de intervención.
- Cómo y donde se debe estibar el material, herramientas etc.
- Comunicaciones.
- May Day. (plan de rescate).
- Acceso. Apertura de hueco, viviendas etc.

Y así un amplio número de operaciones más sencillas que en su conjunto complementan los procedimientos. En muchos casos estas instrucciones tienen la cualidad de servir para varios procedimientos, como la de comunicaciones, may day etc.

### Definición de instrucciones de trabajo:

Reglamento en el que predominan las disposiciones técnicas o explicativas para el cumplimiento de un servicio.

Por lo que las instrucciones técnicas o de trabajo son documentos descriptivos de tareas específicas que por su complejidad o relevancia se estima necesaria su creación por escrito.



# POR TANTO UNA VEZ DADO ESTOS PASOS, LO SIGUIENTE ES:

No hablar de parques en particular, ni de dotaciones. Empezaremos a usar los términos de “Catalogación de parques” que definirán el tipo de parques que tienen nuestro SPEIS y “Unidades Mínimas de Intervención”, que será el número de efectivos mínimos necesarios para realizar una tarea – función, en un incendio en vivienda de tipo unifamiliar, que es de los incendios estructurales que tenemos, de los más básicos dado que no tienen otros factores que lo pueden complicar, altura, estructura, etc.

## 1. Establecer tipología de parques.

Se establece un criterio de catalogación de Parques de Bomberos, estableciéndose por:

Ámbito de actuación, población, tipo de riesgos, carreteras principales, configuración de núcleos urbanos, zonas turísticas etc.

Se establecen los siguientes:

**Tipo 1.** Parques de ámbito mayoritariamente urbano, que cuenten con polígonos industriales y núcleos poblacionales distribuidos en estructuras mayoritariamente verticales (bloques de viviendas), Alta densidad Turística. Tienen carreteras principales. Cuentan con competencias en puertos y aeropuertos. Por tanto tendrán que contar con dos equipos de trabajo (ET\*) presenciales en el parque, 24h, 365 días al año.

**Tipo 2.** Parques de ámbito urbano-rural, que desarrollan su ámbito de trabajo en un entorno más rural, pero que sigue habiendo viviendas, alta dispersión de la población. Amplias zonas de cobertura forestal y viviendas mayoritariamente unifamiliares. Pueden desarrollar su actividad con un equipo de trabajo (ET\*) por las características de sus intervenciones, presenciales en el parque, 24h, 365 días al año.

Como sabemos, la administración suele establecer dotaciones (a partir de ahora Unidades Básicas de Intervención -UBI-), en los parques y turnos conforme a la estadística, por eso justifican el hecho de que un parque con poca intervenciones al año, tenga una UBI muy reducida. Podemos ver ejemplos como en Andalucía o norte de España donde incluso van 1 o 2 efectivos a las intervenciones solos.

Como podemos entender después de todo lo descrito en este documento guía, con 1-2 efectivos es evidente que no podemos garantizar la aplicación de la LPRL, plan de socorro, equipo SOS, resolver las tareas-funciones que realizamos los bomberos en un incendio estructural sin aparentes complicaciones. Por lo tanto, es responsabilidad del empresario, en este caso de la administración, dotar de efectivos suficientes a la UBI que pueda garantizar como mínimo, su propia seguridad. Cabe recordar que el primer deber de los bomberos es el rescate, pero ante esto, el primer paso es preservar su vida. “No hay rescate sin rescatador”

Catalogando los parques de Bomberos, conseguimos dotar con UBIs y por tanto con efectivos suficientes al menos, para preservar la propia seguridad en un incendio “tipo”, de una vivienda unifamiliar, indistintamente su tasa de estadística, dado que si recoge en su evaluación de riesgo que los bomberos de ese parque asisten a ese tipo de intervenciones, si o si, deberán cumplir con la LPRL. A medida que la intervención se pueda complicar porque el parque de bomberos tiene mayor riesgo por su zona de cobertura y todo lo explicado en el apartado anterior, se irán sumando UBIs. Por lo que se consiguen dos cuestiones. Garantizar el número mínimo para actuar en un parque de poca estadística y riesgo etc., y se amplía a medida que la operatividad lo requiera.



## 2. Operaciones básicas que se deben realizar en la extinción en incendios estructurales.

Como ya hemos explicado anteriormente en el documento, derivada de la evaluación de riesgo del puesto, el desarrollo de una actividad formativa debe ser una herramienta que permita a nuestra entidad:

- Evaluar la situación actual del personal y recursos operativos.
- Plantear objetivos a lograr a medio plazo.
- Trasladar a los trabajadores información y habilidades útiles para la consecución de estos objetivos.

En el marco de lo expuesto, este apartado registra un conjunto de consideraciones que pudieran ser tomadas en cuenta para el desarrollo de nuestra entidad y el objetivo de la mejora del servicio que prestamos al ciudadano.

# CONSIDERACIONES

**1. Procedimientos de intervención:** Para el desarrollo adecuado de las intervenciones en incendios estructurales toma especial relevancia la necesidad de generar un "Procedimiento de trabajo en intervenciones por incendio estructural". Este debe ser desarrollado e implantado para todo el servicio y ha de ajustarse a los requerimientos oportunos en materia legal, de seguridad y prevención de riesgos laborales (evaluación del puesto y actividad por centro de trabajo).

**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**.

En entornos urbanos con un desarrollo urbanístico mayor, donde la operativa pueda requerir de otras acciones tácticas (operaciones de búsqueda-rescate, de ventilación y/o posicionamientos de más líneas de ataque al fuego), las necesidades de recursos humanos tienen que ser incrementadas. Por lo que se irán complementando UBIs conforme la evaluación de riesgo del parque lo requiera, dado que tendrán que ser más tareas y funciones las que se deben desarrollar y por tanto más número de efectivos.

**3. Recursos materiales:** el SPEIS debe desarrollar una política de adquisición de medios (recursos materiales) acorde a los objetivos operativos planteados conforme a la evaluación del puesto, en la cual se definen los EPIs necesarios así como los materiales y equipos de trabajo. Es necesario pues plantear:

- Objetivos a lograr en el operativo de incendios estructurales.
- Recursos materiales necesarios para la consecución de esos objetivos.
- Distribución de los recursos conforme a las necesidades detectadas por riesgos potenciales de intervenciones y población a cubrir, estadística, desarrollo urbanístico, isocronas, y la propia evaluación del puesto por centros de trabajo.

Las diferentes áreas organizativas del SPEIS deben ser partícipes de esta tarea; especialmente el Área Técnico Operativa, Dirección de Operaciones, Prevención y Comité de Seguridad y Salud.



**servicios a la ciudadanía**  
coordinadora estatal de bomberos



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)