

INFORME DE LA JEFATURA DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS PARA EL SERVICIO CONTRA INCENDIOS Y DE SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL SOBRE LA CAPACIDAD DE MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES EN LOS PARQUES DE BOMBEROS DEL SCIS DE CIUDAD REAL.

El presente informe tiene por objeto analizar la suficiencia de los medios humanos y materiales disponibles actualmente en los nueve parques de bomberos del Servicio Contra Incendios y Salvamento de la provincia de Ciudad Real.

El análisis se realiza tomando como referencia:

- El número de municipios atendidos por cada parque.
- La población incluida en su zona de cobertura.
- La superficie territorial asignada.
- Los efectivos operativos disponibles.
- El número de vehículos adscritos.
- La relación entre los recursos disponibles y las necesidades potenciales del territorio.

El propósito es determinar si las dotaciones actuales permiten garantizar una respuesta suficiente, segura y continuada ante incendios, rescates, accidentes de tráfico, emergencias industriales, actuaciones forestales y demás intervenciones propias del servicio.

1.- Datos actuales de cobertura

Parque	Municipios	Habitantes	Superficie km ²	Efectivos operativos	Vehículos
Ciudad Real	29	141.191	4.919,14	7	9
Puertollano	19	70.294	4.513,48	7	8
Alcázar de S. Juan	7	63.028	1.418,34	5	7
Almadén	9	11.580	1.734,15	2	2
Daimiel	5	43.468	972,48	2	3
Manzanares	6	43.041	1.418,63	2	3
Tomelloso	4	56.538	1.050,64	4	5
Valdepeñas	8	48.096	1.706,30	5	6
V. de los Infantes	15	17.171	2.078,08	2	2
Total provincial	102	494.407	19.811,24	36	45

2.- Indicadores de carga operativa

Para comparar objetivamente los parques se calculan los habitantes y la superficie territorial que corresponden, teóricamente, a cada efectivo y a cada vehículo.

Parque	Habitantes por efectivo	km ² por efectivo	Habitantes por vehículo	km ² por vehículo
Ciudad Real	20.170	702,73	15.688	546,57
Puertollano	10.042	644,78	8.787	564,18
Alcázar de S. Juan	12.606	283,67	9.004	202,62
Almadén	5.790	867,08	5.790	867,08
Daimiel	21.734	486,24	14.489	324,16
Manzanares	21.520	709,32	14.347	472,88
Tomelloso	14.134	262,66	11.308	210,13
Valdepeñas	9.619	341,26	8.016	284,38
V.de los Infantes	8.586	1.039,04	8.586	1.039,04

De acuerdo con las necesidades indicadas, para mantener las dotaciones mínimas y garantizar la organización ordinaria del servicio serían necesarios:

- 5 jefes de parque.
- 25 jefes de dotación.
- 135 bomberos.

Sin embargo, la plantilla existente está formada únicamente por:

- 4 jefes de parque.
- 18 jefes de dotación.
- 113 bomberos.

Además, a fecha de elaboración del informe, el personal realmente disponible se reduce a:

- 4 jefes de parque.
- 14 jefes de dotación.
- 84 bomberos.

Esta diferencia entre necesidades, plantilla nominal y disponibilidad efectiva genera una insuficiencia estructural que se agrava durante el periodo estival por vacaciones, permisos, descansos, bajas y demás situaciones previstas en el **vigente Convenio Colectivo**.

3.- Comparación de efectivos

Categoría	Necesidad para mantener mínimos	Plantilla existente	Disponibles actualmente	Déficit de plantilla	Déficit disponible
Jefes de parque	5	4	4	-1	-1
Jefes de dotación	25	18	14	-7	-11
Bomberos	135	113	84	-22	-51
Total	165	135	102	-30	-63

La plantilla nominal representa únicamente el 81,8 % de las necesidades teóricas.

La disponibilidad efectiva actual representa solo el 61,8 % del personal considerado necesario para mantener las dotaciones mínimas.

En términos globales, faltan actualmente 63 trabajadores respecto de la necesidad calculada, lo que supone un déficit del 38,2 %.

4.- Efecto de la organización en turnos de 24 horas

De acuerdo con la organización planteada anteriormente, cada jornada requiere, al menos:

- 5 jefes de dotación.
- 27 bomberos.

Además, una guardia de 24 horas impide que el trabajador pueda encontrarse simultáneamente en condición de entrante o saliente en las jornadas inmediatamente relacionadas con el servicio, por lo que la cobertura continuada exige una rotación mínima de tres grupos.

Para sostener tres grupos completos serían necesarios, como mínimo:

- 15 jefes de dotación.
- 81 bomberos.

La disponibilidad actual es:

- 14 jefes de dotación.
- 84 bomberos.

Por tanto, incluso antes de reservar personal para vacaciones, bajas, formación o cualquier otra ausencia, se produce la siguiente situación:

Categoría	Mínimo para tres grupos	Disponible	Resultado
Jefes de dotación	15	14	Déficit de 1
Bomberos	81	84	Margen aparente de 3



La disponibilidad de 14 jefes de dotación no permite constituir tres grupos completos de cinco mandos. Solo sería posible formar, por ejemplo:

- Un grupo con 5 jefes.
- Un segundo grupo con 5 jefes.
- Un tercer grupo con 4 jefes.

Esto significa que uno de los grupos nacería ya por debajo de la dotación mínima.

En el caso de los bomberos, los 84 disponibles permitirían formar tres grupos de 28 efectivos. Sin embargo, si cada jornada requiere 27 bomberos, solo quedaría un bombero de margen en cada grupo.

Ese margen de tres bomberos en el conjunto de la rotación no puede considerarse una reserva suficiente, porque desaparecería inmediatamente ante:

- Una baja médica.
- Un accidente laboral.
- Un permiso.
- Una indisposición sobrevenida.
- Una formación obligatoria.
- Una necesidad de refuerzo.
- Una incidencia familiar.
- Una ausencia no programada.

Por tanto, aunque matemáticamente existan tres bomberos por encima del mínimo estricto de rotación, operativamente no existe una reserva real suficiente.

5.- Consecuencias operativas

5.1. Imposibilidad de garantizar las dotaciones mínimas con normalidad

La disponibilidad actual no permite cubrir las necesidades establecidas sin recurrir a medidas extraordinarias.

La insuficiencia de jefes de dotación es absoluta, puesto que ni siquiera se alcanza el mínimo necesario para formar tres grupos completos.

En el caso de los bomberos, el pequeño margen matemático existente no constituye una reserva operativa suficiente.

5.2. Dependencia de horas extraordinarias

La falta de personal puede obligar a cubrir puestos mediante:

- Horas extraordinarias.



- Prolongaciones de jornada.
- Guardias adicionales.
- Cambios voluntarios o forzosos.
- Renuncias o modificaciones de descansos.
- Incorporaciones en días inicialmente libres.

Cuando estas medidas dejan de ser excepcionales y se utilizan para cubrir necesidades ordinarias, el sistema pasa a depender estructuralmente del sobreesfuerzo de la plantilla.

5.3. Alteración de los descansos

Las guardias de 24 horas generan una importante carga física y mental.

La reducción de los periodos de recuperación puede producir:

- Fatiga acumulada.
- Menor capacidad de atención.
- Reducción de la velocidad de reacción.
- Mayor probabilidad de errores.
- Disminución del rendimiento físico.
- Mayor exposición a accidentes.
- Dificultad para recuperar adecuadamente después de intervenciones nocturnas o prolongadas.

La disponibilidad administrativa de una persona no significa necesariamente que se encuentre en condiciones óptimas para encadenar servicios adicionales.

5.4. Menor seguridad en las intervenciones

Las dotaciones mínimas no constituyen necesariamente la dotación ideal, sino el límite inferior a partir del cual el servicio puede comenzar a funcionar.

Trabajar de manera permanente en ese límite implica que cualquier incidencia puede situar la intervención por debajo de las condiciones inicialmente previstas.

Una dotación reducida puede dificultar:

- La formación de equipos completos de intervención.
- El establecimiento de equipos de seguridad.
- El relevo de personal equipado con protección respiratoria.
- El rescate simultáneo de víctimas.
- La atención de varios sectores del incendio.
- La protección exterior.
- El abastecimiento de agua.
- La conducción y operación de varios vehículos.
- El control de las comunicaciones y la coordinación.



5.5. Menor capacidad para atender emergencias simultáneas

Cuando la práctica totalidad del personal se utiliza para mantener los mínimos diarios, disminuye la capacidad de respuesta ante dos o más emergencias concurrentes.

La primera intervención puede consumir:

- La totalidad de la dotación de un parque.
- Parte de los efectivos de parques colindantes.
- Vehículos especializados.
- Mandos disponibles.
- Personal necesario para relevos posteriores.

Una segunda emergencia obligaría a movilizar recursos desde mayores distancias, incrementando los tiempos de respuesta y debilitando otras zonas de cobertura.

5.6. Dependencia del apoyo entre parques

El apoyo entre parques forma parte del funcionamiento normal de un servicio provincial. Sin embargo, no debe emplearse permanentemente para suplir plantillas insuficientes.

Cuando un parque envía personal a otro:

- Reduce su propia capacidad.
- Puede quedar en dotación mínima.
- Puede perder capacidad para una segunda salida.
- Aumenta los tiempos de respuesta en su zona.
- Traslada el déficit territorial de un parque a otro.

Por tanto, el apoyo mutuo no crea nuevos efectivos; únicamente redistribuye temporalmente una plantilla ya insuficiente.

5.7. Dificultad para realizar relevos

Las emergencias de larga duración requieren relevos para mantener la seguridad y eficacia de los equipos.

Durante el verano pueden producirse:

- Incendios forestales.
- Incendios agrícolas.
- Incendios industriales.
- Grandes incendios estructurales.
- Intervenciones bajo temperaturas extremas.
- Emergencias de varias horas o días.



Con la plantilla comprometida en la cobertura mínima, resulta difícil movilizar relevos sin desatender otros parques.

5.8. Riesgo de cierre funcional o reducción de dotaciones

Cuando no existe personal suficiente, las alternativas prácticas suelen limitarse a:

- Reducir la dotación de uno o varios parques.
- Concentrar efectivos en determinados parques.
- Cubrir puestos con horas extraordinarias.
- Mantener abiertos parques con dotaciones inferiores.
- Dejar temporalmente un parque sin capacidad de salida autónoma.
- Retrasar la activación hasta recibir personal de apoyo.
- Todas estas soluciones deterioran, en mayor o menor medida, la cobertura provincial.

6. Incidencia específica del periodo estival

El periodo estival presenta una mayor exigencia operativa por la coincidencia de varios factores:

- Disfrute concentrado de vacaciones.
- Temperaturas elevadas.
- Mayor riesgo de incendios forestales y agrícolas.
- Mayor duración y desgaste físico de determinadas intervenciones.
- Incremento de desplazamientos por carretera.
- Celebraciones y actividades estivales.
- Mayor presencia de población temporal en algunas localidades.
- Necesidad de refuerzos y retenes preventivos.
- Mayor riesgo de incendios simultáneos.

Por tanto, la reducción de efectivos se produce precisamente en un periodo en el que la probabilidad y complejidad de determinadas emergencias puede aumentar.

La combinación de mayor riesgo y menor disponibilidad genera un escenario especialmente desfavorable.

7.- Valoración sobre el convenio colectivo

El problema operativo no deriva de que el personal disfrute los derechos reconocidos en el convenio colectivo.

Las vacaciones, permisos, descansos y demás situaciones reglamentarias son previsibles y deben formar parte del cálculo ordinario de la plantilla.



El déficit se produce cuando la plantilla estructural no está dimensionada para permitir simultáneamente:

- El disfrute de los derechos laborales.
- El cumplimiento de los descansos.
- La cobertura de bajas previsibles.
- La asistencia a formación.
- La cobertura de las dotaciones mínimas.
- La existencia de una reserva operativa.

Por tanto, el convenio no debe considerarse la causa de la insuficiencia, sino el marco que hace visible que la plantilla existente no dispone del margen necesario para mantener el servicio durante todo el año.

8. Conclusiones

La plantilla existente ya es inferior a la considerada necesaria para mantener las dotaciones mínimas.

Faltan estructuralmente:

- 1 jefe de parque.
- 7 jefes de dotación.
- 22 bomberos.

La situación real es considerablemente más desfavorable que la reflejada por la plantilla nominal.

A fecha actual faltan respecto de las necesidades:

- 1 jefe de parque.
- 11 jefes de dotación.
- 51 bomberos.

La disponibilidad total es de 102 trabajadores frente a una necesidad de 165, lo que supone una cobertura del 61,8 % y un déficit del 38,2 %.

La insuficiencia de jefes de dotación impide formar tres grupos completos de cinco mandos, ya que solo existen 14 disponibles frente a un mínimo rotatorio de 15.

Los 84 bomberos disponibles permiten alcanzar matemáticamente tres grupos de 28, pero solo dejan un bombero de margen por grupo respecto de una necesidad diaria de 27.

Este margen es insuficiente para afrontar bajas, permisos, formación o incidencias.

El sistema se encuentra sin una reserva operativa suficiente. Cualquier ausencia adicional puede obligar a recurrir a horas extraordinarias, modificar descansos o reducir dotaciones.



La utilización continuada de horas extraordinarias para cubrir puestos ordinarios evidencia que la necesidad no es coyuntural, sino estructural.

La insuficiencia de personal disminuye la capacidad para atender emergencias simultáneas, realizar relevos, tripular varios vehículos y mantener equipos de seguridad.

La carencia de jefes de dotación tiene una especial incidencia sobre la dirección, coordinación y seguridad de las intervenciones.

El periodo estival agrava el problema porque coincide una menor disponibilidad de personal con un mayor riesgo de incendios forestales, agrícolas y otras emergencias relacionadas con las altas temperaturas y la movilidad.

El disfrute de vacaciones, descansos y permisos no constituye una circunstancia imprevista. Debe integrarse en el dimensionamiento ordinario de la plantilla.

La situación descrita constituye una insuficiencia estructural de personal, no una simple incidencia puntual de cuadrante.

Con la situación descrita, **no resulta operativamente razonable derivar medios humanos y materiales a servicios de otras provincias sin comprometer la seguridad.**

Solo sería defendible una movilización extraprovincial de forma excepcional, ante una emergencia grave declarada y dentro de un sistema formal de cooperación o protección civil, siempre que previamente se comprobara:

- Que las dotaciones mínimas de todos los parques de Ciudad Real quedan cubiertas.
- Que permanece una reserva provincial suficiente para una segunda emergencia.
- Que el personal desplazado no procede de trabajadores salientes, entrantes o con descansos comprometidos.
- Que existen relevos previstos para una intervención prolongada.
- Que la salida tiene una duración, composición y zona de actuación determinadas.
- Que se establece la posibilidad de retorno inmediato si empeora la situación provincial.
- Que la decisión queda respaldada por una evaluación operativa y por la correspondiente orden del órgano competente.
- Que no se sustituye el personal enviado mediante una utilización sistemática de horas extraordinarias o la reducción de las dotaciones locales.

Con 4 jefes de parque, 14 jefes de dotación y 84 bomberos disponibles, **no existe capacidad excedentaria real para prestar servicios ordinarios en otras provincias.**

La derivación de medios solo podría justificarse ante una emergencia excepcional, durante un tiempo limitado y después de garantizar documentalmente que no se reducen las dotaciones mínimas, los descansos, la capacidad de relevo ni la respuesta ante emergencias simultáneas en Ciudad Real.



En las condiciones actuales, una salida extraprovincial programada supondría **trasladar recursos de un sistema ya deficitario**, incrementando el riesgo operativo tanto para la población de Ciudad Real como para los propios trabajadores.

Lo que se traslada a Ud. Para su conocimiento y efectos oportunos.

Ciudad Real 23 de julio de 2026.

Eva Talavera Celestino

Jefa de Servicio Operativo del SCISCR