

BOMBERS CASTELLÓ

Código Deontológico



Ajuntament de
Castelló

Mayo de 2025



BOMBERS CASTELLÓ

Código Deontológico



Ajuntament de
Castelló

Mayo de 2025



Sumario

Preámbulo.....	1
Código Deontológico.....	5
1 Fundamentación y alcance del Código Deontológico.....	5
2 Principios deontológicos generales.....	8
2.1 Generalidades.....	8
2.2 Principios.....	9
2.2.1 Principio de servicio (vocación de servicio).....	9
2.2.2 Principio de sinergia y trabajo en equipo (colaboración y valor añadido).....	9
2.2.3 Principio de beneficencia y solidaridad.....	10
2.2.4 Principio de profesionalidad.....	10
2.2.5 Principio de jerarquía (funcional y de puestos/roles).....	12
2.2.6 Principio de competencia (conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes como valor inconfundible.....	14
2.2.7 Principio de coherencia, alineamiento organizacional y subsidiariedad.....	16
2.2.8 Principio de responsabilidad comprometida o de autonomía profesional. (independencia, delegación y autogestión).....	16
2.2.9 Principio de legalidad y normalización.....	16
2.2.10 Principio de universalidad.....	17
2.2.11 principio de justicia social y de igualdad de oportunidades.....	17
2.2.12 Principio de equidad.....	19
2.2.13 Principio de excelencia, aprendizaje y mejora continua.....	20
2.2.14 Principio de transparencia.....	21
2.2.15 Principio de reconocimiento y gratitud.....	22
2.2.16 Principio de no maledicencia, veracidad y buena fe.....	23
3 Aplicaciones éticas: cualidades, actitudes y comportamientos.....	24
3.1 El bombero relacionado con los sujetos motivo de la prestación de servicio.....	24
3.1.1 Artículo 1. Obligación de proteger y servir a la ciudadanía.....	24
3.1.2 Artículo 2. Trato equitativo, igualitario e incluyente.....	24
3.1.3 Artículo 3. Respeto a la dignidad de las personas.....	24
3.1.4 Artículo 4. Consideración de los derechos y decisiones de las personas.....	25
3.1.5 Artículo 5. Relación profesional basada en la confianza.....	25
3.1.6 Artículo 6. Utilización de recursos técnicos y sociales.....	25
3.1.7 Artículo 7. Suministro de información veraz y adecuada.....	26
3.2 El bombero relacionado con su profesión.....	26
3.2.1 Artículo 8. Competencia y mejora continua.....	27
3.2.2 Artículo 9. Representación y prestigio de la profesión.....	27
3.2.3 Artículo 10. Identificación profesional.....	27
3.2.4 Artículo 11. Compromiso con la profesión.....	27

3.2.5 Artículo 12. Adhesión al Código Deontológico.....	28
3.2.6 Artículo 13. Aprendizaje y mejora continua.....	28
3.2.7 Artículo 14. Responsabilidad y prudencia.....	28
3.3 El bombero relacionado con el equipo.....	29
3.3.1 Artículo 15. Pertenencia y participación en el equipo.....	29
3.3.2 Artículo 16. Respeto en el comportamiento.....	29
3.3.3 Artículo 17. Profesionalidad sobre relaciones afectivas.....	29
3.3.4 Artículo 18. Contribución al funcionamiento del equipo.....	29
3.3.5 Artículo 19. No interferencia en la organización del equipo.....	30
3.3.6 Artículo 20. Respeto a órdenes e instrucciones.....	30
3.3.7 Artículo 21. Información sobre disfunciones e irregularidades.....	30
3.3.8 Artículo 22. Promoción de la ética en la toma de decisiones.....	30
3.4 El bombero relacionado con la institución donde trabaja.....	31
3.4.1 Artículo 23. Conocimiento y respeto de los principios institucionales.....	31
3.4.2 Artículo 24. Respeto de la imagen corporativa.....	31
3.4.3 Artículo 25. Uso adecuado de los recursos.....	31
3.4.4 Artículo 26. Cumplimiento de criterios de calidad y servicio.....	31
3.4.5 Artículo 27. Confidencialidad de la información.....	31
3.5 El bombero relacionado con la comunidad y la sociedad en general.....	32
3.5.1 Artículo 28. Colaboración con otros servicios.....	32
3.5.2 Artículo 29. Participación en la vida comunitaria.....	32
3.5.3 Artículo 30. Veracidad y respeto en la comunicación.....	32
3.5.4 Artículo 31. Cautela en la transmisión de información.....	32

Disposiciones finales.....	33
-----------------------------------	-----------



Preámbulo

La ética se define como los principios directivos que orientan a las personas en la concepción de la vida, el ser humano, los juicios, los hechos y la moral. La ética está siempre presente, y su desarrollo y aplicación dependen de las personas.

El modelo aquí descrito sitúa a las personas en el centro, no como un recurso, sino como seres que merecen el máximo respeto. Tratar a las personas con respeto genera un clima propicio para alcanzar la mayor productividad, lo que se traduce en altos rendimientos y un valor significativo para la ciudadanía y la sociedad.

Por ello, la moral es un factor positivo de crecimiento personal y de gran relevancia social. La ética se refiere al deber humano y a los principios en los que se fundamentan estas obligaciones.

Todas las administraciones, organizaciones y empresas tienen una obligación ética, no solo en términos de normas y deberes como reglas, sino también en términos de valores, como la vocación de servicio, la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y el diálogo.

Desde la perspectiva de la ética especial o deontología, se puede ubicar su importancia en el desarrollo del ejercicio profesional del bombero. Las normas éticas y morales van más allá de las prohibiciones legales y el lenguaje normativo, incluyendo aspectos relacionados con el deber humano y los principios que sustentan estas obligaciones.

La ética está ineludiblemente ligada a la gestión y administración de las personas. Si se parte de la premisa de que las personas, como capital humano, son uno de los mayores activos de una organización, y se toma conciencia de que valen por sí mismas, se les debe respetar y no se les puede tratar como un medio sino como un fin, se habrá dado el primer paso para fundamentar éticamente las instituciones. Asimismo, los individuos deben reflexionar sobre su rol dentro del sistema y de su organización, y regir sus actos con principios y valores que agreguen valor a su trabajo diario.

La administración de personas que persigue este Código Deontológico debe enfocarse en la generación de tres elementos éticos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores: la ética de la responsabilidad, la ética orientada al interés común y la ética de la organización.



En definitiva, se debe tender a la consolidación de una organización ética basada en estos elementos clave:

- Una cultura corporativa sólida (valores construidos colectivamente).
- El factor y talento humano como capital principal de la organización.
- La calidad de servicio como aspiración fundamental.
- La combinación de la búsqueda de valores tangibles (materiales) e intangibles (armonía, cooperación, ausencia de conflictos, respeto).
- Preocupación por los ciudadanos, trabajadores y la comunidad en el marco de sus actuaciones.
- Asumir la responsabilidad social por las acciones del Servicio.
- Ejercer una dirección basada en los valores orientados por principios y el predominio de un contrato moral de la organización con sus integrantes, más allá del contrato legal.

Un comportamiento ético es un medio para construir una organización estable y próspera, ya que el comportamiento no ético puede generar conflictos y problemas, tanto internos como externos.

La existencia de un código ético se justifica también porque toda implantación de una organización ética pasa por su institucionalización. Cuando se habla de institucionalización de la ética, se hace referencia a los mecanismos objetivos (códigos, documentos formales, programas, procedimientos documentados de decisión, sistemas de gestión, etc.) mediante los cuales se busca hacer efectivos los valores o principios éticos de una organización.

La ética profesional es una ética de las organizaciones y, por ello, debe adquirir un nivel de formalidad. Mientras la ética individual apela a la conciencia o a la razón de cada persona, la ética de las organizaciones debe apelar a su equivalente organizativo, que son los procesos que determinan las decisiones y comportamientos. La ética individual y la ética organizacional no pueden separarse tajantemente porque, al final, quienes realizan las tareas en las organizaciones son personas concretas con su ética privada y sus convicciones personales sobre qué se debe hacer en cada momento, y se convierten en el reflejo real del servicio y actividades de la propia organización. Sin valores sólidos, se corre el riesgo de desastre y fracaso en los objetivos.

Los principios son reconocidos como tales por la sociedad y no dependen de la aprobación de mayorías humanas. Los principios son intrínsecos y no aquellos que la sociedad quiera



que sean en cada época del devenir humano. Esta consideración de lo que es ético y lo que no lo es no depende, por tanto, de circunstancias coyunturales; no es algo relativo, cambiante ni sujeto a opiniones. Por esta razón, se deben respetar los principios y convertirlos en valores propios que se conviertan en la identidad profesional y la del Servicio de Bomberos.

Vale la pena, aunque cueste o haya que renunciar en ocasiones a "beneficios" de diverso tipo, seguir comportamientos éticos. Además, una sociedad no se puede asentar sobre lo no ético de forma permanente porque, al margen de cualquier resultado o valoración, se desmoronaría.

El sentido de la ética merece destacarse como un pilar fundamental de toda organización humana y como un factor determinante. Este factor es especialmente percibido hoy en día y tenido en cuenta por las personas y el público general. Por esta causa, el Servicio Municipal de Bomberos de Castellón necesita expresar su código ético y darlo a conocer a la ciudadanía, personal, proveedores y autoridades vinculadas a su actividad.

El objetivo instrumental u operativo es el de crear más valor para la organización, lo cual alimenta el objetivo final de servir a la sociedad. Este valor se traduce en mayor competencia profesional, mayor productividad, mejor atención a la ciudadanía y, consecuentemente, mayor fortaleza y potencial de futuro.

La elaboración del código deberá seguir los lineamientos provenientes de la administración matriz, de la Jefatura del Servicio y de los poderes públicos que lo gestionan. Este proceso debe verse como una etapa que culminará con el compromiso de todos los miembros de la organización y que, al final, reflejará la cultura organizacional de la misma. Los pasos del proceso son progresivos y están diseñados para que cada uno sea complemento del anterior y alimente los pasos del siguiente, debiendo contemplar los mecanismos de funcionamiento y seguimiento, así como su actualización periódica.

Por tanto, se asume como posible una ética en las organizaciones de bomberos, que sea percibida como tal por los miembros de esa colectividad y, correlativamente, por su entorno. Esos principios éticos son criterios de referencia firmes, una especie de faro que ilumina los comportamientos humanos y los de la organización a la que pertenecen.

Los principios éticos permitirán, en cada caso, orientar la toma de decisiones individuales y colectivas, crear criterios centrados en principios para cada situación y juzgar la rectitud o no de todos y cada uno de los comportamientos generados en el propio seno de la organización.



Por definición, la profesión de bombero exige que esté presidida por el espíritu de servicio y en la que se persigue el beneficio de la ciudadanía antes que el propio, y para la cual se requiere que las partes garanticen la producción, el uso y la transmisión del conocimiento, la mejora permanente para prestar la mejor asistencia posible, la aplicación del conocimiento de forma ética y competente, y que la práctica profesional se oriente hacia las necesidades de seguridad y bienestar de las personas y de la comunidad.

Por último, cabe señalar que la necesidad de un código de conducta no solo surge de los requerimientos y del valor ético que representa para la organización y en la toma de decisiones, sino que también viene exigida indirectamente por las responsabilidades penales para las organizaciones y sus responsables, derivadas de la reforma del Código Penal de 2013.

De todo lo expuesto se desprende la necesidad de implementar en el Servicio medidas para dar respuesta a estas exigencias éticas y penales. Estas medidas implican acciones estratégicas que garanticen el cumplimiento corporativo en estas materias, entre las que se incluyen:

- La elaboración de reglamentos, un catálogo de competencias profesionales y un código de conducta (el Código Deontológico de la profesión) basado en el análisis de necesidades y riesgos relacionados.
- La adaptación del modelo de organización, estructura, formación en competencias y control disciplinario para prevenir, supervisar y evitar, en la medida de lo posible, que cualquier integrante de la organización incurra en acciones ilegales.

Queda patente, por tanto, que la actividad profesional del bombero no se entiende sin una base ética y deontológica.

Alberto Salvia Martín, autor, Oficial Jefe del Servicio de Bomberos de Castellón, jubilado en enero de 2025



Código Deontológico

1 Fundamentación y alcance del Código Deontológico

El presente Código se fundamenta legalmente en la Constitución Española, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, Capítulo VI, Deberes de los Empleados Públicos, Código de Conducta) y la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat Valenciana, Capítulo IV, Deberes, Código de Conducta y Régimen de Incompatibilidades, Sección I), así como en la Ley 7/2011, de 1 de abril, de la Generalitat, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunitat Valenciana.

Estos derechos se concretan en el reconocimiento a la protección y seguridad de las personas y el entorno, a través de una profesión de servicio y auxilio en situaciones de riesgo o necesidad en contextos de emergencia y ayuda, que son el ámbito de competencia profesional del bombero. Esto posibilita:

- La consecución de un entorno social y natural protegido, más seguro y próspero, como medio en el que se desarrollan las vidas y se protegen los bienes de las personas.
- La promoción de la prevención y una conciencia social compartida de respeto y salvaguarda frente a posibles riesgos, entendidas como la apertura a nuevas posibilidades de generar, mantener y compartir bienes valiosos y beneficiosos para toda la sociedad.

De este modo, la profesión de bombero parte de un conjunto de conocimientos, competencias y una actitud que se materializa en la prestación del servicio para producir seguridad y protección en personas, comunidades y sociedad.



El bombero nace y se constituye con la finalidad de proporcionar servicios y recursos al conjunto de la sociedad, la comunidad y las personas. La concreción de la práctica de la profesión de bombero se materializa en el catálogo de competencias profesionales asumido por el Servicio, basado principalmente en el estudio "FireComp", elaborado por representantes de doce instituciones europeas de siete países diferentes, pero en representación de dieciocho estados europeos, todos ellos responsables o con experiencia en formación o entrenamiento profesional de bomberos.

La construcción de un Código Deontológico representa la asunción y defensa de unos principios y normas éticos comunes a la profesión, que orientan la práctica profesional. Esto implica la responsabilidad de los profesionales ante una población que, en la mayoría de las ocasiones, se encuentra en situación de dificultad grave y de emergencia, lo que los sitúa en la posibilidad de remediar este riesgo a través de su competencia y práctica profesional. Esta capacidad y competencia profesional otorgan al bombero un poder que define la asimetría en la relación de auxilio.

En este contexto, la acción de servicio implica el establecimiento de una relación de confianza y responsabilidad entre las partes. Es necesario que el bombero garantice esta responsabilidad y confianza a través de un código ético que oriente y limite su autoridad.

La construcción de un Código Deontológico representa, por un lado, la asunción de la responsabilidad profesional de las acciones que realiza el bombero y el equipo y, por otro, la autonomía que, como profesión, responde a unas determinadas necesidades y demandas sociales, con articulaciones teóricas específicas y planificadas en sus procedimientos de trabajo, y desde el reconocimiento de su necesidad y utilidad social.

El código refuerza, pues, la singularidad y autonomía que la profesión y los bomberos tienen respecto a las exigencias de las diferentes políticas sociales, los mandatos, las exigencias y las presiones sociales o de las instituciones que dificulten el alcance de las finalidades en las personas atendidas. Los principios Deontológicos velan por dicha autonomía y responsabilidad.

Los rasgos que deben caracterizar la práctica profesional ejercida por el personal de los servicios de bomberos son:

- Competencias específicas y conocimiento especializado.
- Formación para adquirir ese conocimiento y esas competencias, que se traduce en habilidades.
- Asunción de un código ético como elemento de autorregulación que justifique la



acción responsable en el uso de tales habilidades.

- Creación de unas reglas propias para la articulación de los profesionales entre sí, y sus relaciones con otros profesionales, instituciones y Servicios.
- Por último, la actividad que justifique su presencia como profesión, respondiendo a las distintas necesidades y demandas de las personas y la sociedad.

La profesión de bombero tiene como referentes básicos todas las profesiones de ayuda y auxilio, junto con el cuerpo de habilidades necesarias y multidisciplinarias que emanan de esta exigencia. Estos referentes aportan elementos teóricos, metodológicos y/o técnicos para el trabajo. Ampliando las aportaciones de estas disciplinas que orientan la acción, se genera un corpus propio de competencias muy amplias que son a la vez específicas de esta profesión, resultantes de la conceptualización de la experiencia.

La práctica diaria del bombero corresponde a tres categorías o criterios organizadores, en los que un Servicio de Bomberos analiza situaciones, diseña, planifica, ejecuta y evalúa:

- Acciones de auxilio en emergencias: Entendido como el trabajo que el bombero realiza para salvaguardar el entorno, las vidas y los bienes de la ciudadanía y la sociedad en general.
- Acciones de prevención operativa: Encaminadas a evitar riesgos predecibles o a minimizar sus efectos.
- Acciones de contexto: Definidas como acciones y tareas que se dirigen a crear espacios más seguros, mejorarlos y dotarlos de recursos de respuesta, más allá de la acción preventiva de riesgos concretos. Esto incluye:
 - Participar en el análisis, diseño, planificación y evaluación de planes, proyectos y programas destinados a la seguridad de las personas y mejora de la calidad en la prestación del servicio.
 - Colaborar en la creación y ejecución de políticas de participación ciudadana y comunitaria en los servicios públicos, mejoras tecnológicas, divulgación de normas, criterios de actuación y recursos en caso de emergencia y/o catástrofe.
 - Desarrollar acciones colaborativas (aprendizaje colaborativo y gestión del conocimiento) con las instituciones, asociaciones y demás entidades de carácter público y privado que permitan la creación de redes entre servicios que atienden necesidades de las personas, para el desempeño



efectivo de la acción de ayuda y socorro. Todo ello en continua interacción con la comunidad.

- Acciones de formación, educación, transmisión y concienciación de herramientas conceptuales, habilidades técnicas y formas de interacción social, tanto en el contexto interno de la organización, como en la sociedad y la ciudadanía.

En resumen, no se puede concebir una organización o servicio de bomberos que no fundamente su existencia y quehacer en dos pilares indispensables: un código ético y un catálogo de competencias profesionales.

2 Principios deontológicos generales

2.1 Generalidades

La profesionalización integral del bombero solo es posible mediante la interacción directa con la ciudadanía, con sus compañeros y con los demás profesionales de servicio, a través de la adquisición progresiva de responsabilidad en los actos de ayuda y socorro. También se precisa considerar y cultivar el aspecto humano de su relación con todos ellos, comprendiendo que se interactúa y se sirve a seres humanos que, además, tienen sus propias necesidades, las cuales son el sentido y propósito del Servicio y de la organización.

En la práctica, el Código Deontológico debe intervenir en la regulación de las relaciones para que no exista discriminación, fomentando la conducta honesta de los bomberos e incentivando la conducta digna, de acuerdo con los patrones éticos de la sociedad y del ambiente de trabajo. De esta forma, se busca crear un clima de cordialidad, confianza, respeto y colaboración, independientemente de la posición jerárquica.

Los siguientes principios básicos buscan la mejora cualitativa del servicio y del ejercicio profesional, y se definen como el "conjunto de principios éticos y deontológicos, valores y conductas que sustentan el compromiso de los profesionales con el servicio a los ciudadanos, que evolucionan con los cambios sociales, y que avalan la consideración social y confianza que la población tiene en los servicios de bomberos y sus profesionales". Son, fundamentalmente, principios orientadores de la acción.



2.2 Principios

2.2.1 Principio de servicio (vocación de servicio)

Este principio se basa en la atención, socorro y respeto a las personas a las que se presta servicio, entendidas como el motivo, sentido y propósito de la profesión. Se orienta a servir a las personas por encima de cualquier otra consideración.

El bombero actuará en interés de las personas para las que trabaja y con las que trabaja, y respetará su autonomía y libertad. Este principio se fundamenta en el respeto a la dignidad y en el principio de profesionalidad descrito en este código. Por esa razón, se asocia con valores como la integridad, la honestidad, la perseverancia, la solidaridad, la voluntariedad y el altruismo (servir a los demás, no a uno mismo).

El paradigma de servicio se extiende hasta la relación estrecha entre los propios profesionales bomberos, compañeros, superiores y subordinados. Para ello, no basta con trabajar juntos en pro de un mismo objetivo, sino que también se establece la necesidad de servirse los unos a los otros en el ejercicio de la profesión y la prestación de servicio. Todo ello como potencial de mejora en los ámbitos señalados y en la relación, ayuda y desarrollo de los propios profesionales en interacción.

2.2.2 Principio de sinergia y trabajo en equipo (colaboración y valor añadido)

El bombero, al trabajar en equipos, lo hará de forma coordinada. Será consciente de su función dentro del equipo, tanto en las actuaciones de emergencia como en las demás situaciones de trabajo y convivencia. Igualmente, tendrá conciencia de la posición que ocupa dentro del Servicio, sabiendo cómo su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros del propio equipo y de los profesionales o servicios.

Se planteará una actuación interdisciplinar teniendo en cuenta los criterios, conocimientos y competencias de los otros miembros del equipo y de la organización. Toda actuación de un profesional estará definida por una actitud constante y sistemática de coordinación, con el fin de que el resultado de las diferentes acciones sea coherente y constructivo, más allá de la competencia individual o la suma de las competencias de los miembros del equipo.

Complementario e inherente al trabajo en equipo es el Principio de lealtad para con el equipo, sus superiores y subordinados. Sin ella, resulta imposible un trabajo coherente y constructivo orientado al aprendizaje y la colaboración dentro de los equipos.



La lealtad lleva aparejada una actitud permanente de cooperación, basada en la confianza y la comunicación que posibilite un contexto de aprendizaje colaborativo e interdependencia entre los miembros del equipo de bomberos, como único camino de transformación en la mejora continua del desempeño y el servicio prestado.

2.2.3 Principio de beneficencia y solidaridad

Se debe buscar siempre el mayor beneficio para cada persona afectada o atendida, consiguiendo el equilibrio entre riesgos y beneficios, incluyendo la prevención. Se debe ser sensible al sufrimiento y las necesidades.

Los bomberos tienen el deber de socorrer a todas las personas por encima de cualquier consideración, especialmente, aunque no solo, cuando lo solicitan.

Este principio incluye el concepto de solidaridad, por la que el bombero mantendrá una postura activa, constructiva y solidaria en relación con el resto de organizaciones y profesionales que intervengan en cualquier intervención de ayuda, así como con los compañeros de trabajo en cada momento y circunstancia.

2.2.4 Principio de profesionalidad

El valor y la autoridad profesional del bombero se fundamentan en el desarrollo de su competencia individual y de equipo, su capacitación, su cualificación para las labores que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión y mejora de su práctica profesional, avaladas por la habilitación que la ley y su nombramiento como funcionario le otorgan.

El bombero está profesionalmente preparado para la utilización de procedimientos, estrategias y herramientas en su desempeño profesional, así como para identificar las situaciones en las que compete su servicio o presencia. Para el ejercicio de su profesión, el bombero adquiere las competencias necesarias, tanto en el orden teórico como en el práctico.

En la ejecución de su trabajo, tiene siempre la intención de servir honestamente, definida por una Misión y unos Valores concretados en un trabajo en equipo y una organización en red, para lo cual está en disposición permanente de formarse como un proceso continuo de aprendizaje en la práctica y la experiencia. Esto permite el desarrollo de recursos personales que favorecen la actividad profesional, tanto individual como colectiva.

La perseverancia y la disciplina son valores asociados al principio de profesionalidad. La perseverancia es la fuerza interior que permite concluir satisfactoriamente las acciones



emprendidas. Las personas perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso asumido, lo que les impide abandonar las tareas que comienzan y las anima a trabajar hasta el final, característica propia de la profesión de bombero.

La disciplina en una organización como la de bomberos, que se basa en el trabajo en equipo, no se entiende como una actitud servil que impida pensar y decidir cuándo procede actuar por cuenta propia o prohíba discrepar. Por el contrario, el desempeño del bombero requiere que las alternativas y sugerencias planteadas oportunamente, analizadas desde la reflexión individual y en grupo de manera respetuosa y constructiva, sean pilares de la mejora continua y muestra del compromiso, la implicación y la participación de los profesionales conscientes de la importancia de su cometido y responsabilidad para con la sociedad. Por ello, desde la dirección y el ejercicio de los mandos directos, se propiciará un entorno de trabajo y relaciones que anime y comprenda que las aportaciones serán, por principios, bien recibidas y consideradas.

Si llega el momento de criticar algo, se hará sin ofensas, utilizando los medios que la organización ponga al alcance, exponiendo proactivamente las ideas propias, evitando generar rumores infundados y anteponiendo el respeto y la consideración del principio de no maledicencia, por el cual se impide el daño ajeno injustificado.

La disciplina es algo más que comportarse formal y correctamente, respetar la forma de organización y la uniformidad, o acatar órdenes mecánicamente. Por el contrario, debe ser un esfuerzo real y sincero por ser un miembro eficaz del equipo, lo que significa procurar cumplir siempre del mejor modo posible. Para conseguir este objetivo, la disciplina se entiende como una actitud personal que emana de la autodisciplina. Por ello, en la profesión de bombero, no basta con una disciplina impuesta jerárquicamente para trabajar de forma eficaz y en equipo. La autodisciplina, además del cumplimiento de las necesarias normas que rigen en la organización, es la denominación que se da al condicionamiento de uno mismo, y su entendimiento cabal es fundamental para el logro de cualquier meta.

Así pues, si en un grupo organizado la disciplina es indispensable, tanto como la autodisciplina en el ejercicio individual, esta última debe ser diferenciada de la disciplina impuesta. La autodisciplina viene impuesta por una propia y profunda convicción, mientras que la disciplina impuesta no es más que eso, es decir, imposición a la fuerza. La disciplina impuesta es minimalista, en el sentido de que pretende obtener un rendimiento o comportamiento mínimo de las personas, y para ello apela al rigor. En cambio, la autodisciplina es maximalista; su entendimiento cabal es fundamental para el logro de cualquier empresa, pues convierte un objetivo en una necesidad personal, y con ello logra



que los bomberos den mucho más de sí mismos con tal de lograr la MISIÓN y la meta propuesta: ofrecer y prestar el mejor de los servicios posibles orientado a la excelencia. Esta visión es la que orienta el trabajo y el empeño.

La concepción ajustada de la disciplina requiere saber cumplir con las normas y los compromisos que se han adquirido y admitido libremente al convertirse en bombero. Es el fundamento de muchas otras cualidades y valores del carácter firme que la profesión posee históricamente y que la distingue de una simple labor profesional, disponiendo, por decisión propia, a llevar a cabo una determinada tarea y a adoptar un patrón particular de comportamiento en el equipo. A la vez, es la capacidad para resistir la tentación de hacer cosas que perjudiquen a otras personas o a uno mismo, siguiendo normas y procedimientos necesarios, procurando vivirlos más por convencimiento que por imposición.

Frecuentemente se requiere persistencia y poder cumplir con compromisos a largo plazo, demorando la pretensión del placer o la recompensa inmediata con el fin de alcanzar una satisfacción más duradera que proviene de la propia naturaleza del servicio prestado correcta y eficazmente. Es decir, es la clave del éxito en el servicio. También incluye el autocontrol y saber manejar emociones como el coraje, el desaliento y la envidia, y desarrollar la capacidad para ser pacientes y perseverantes.

Una organización y las personas que la componen, en ausencia de disciplina, quedan expuestas a comportamientos autodestructivos. Sin la capacidad para alinear, controlar o evaluar sus acciones e impulsos, los profesionales pueden dejarse llevar por situaciones peligrosas para su integridad, la de sus compañeros y la de aquellos a quienes sirven, algo inaceptable para la profesión de bombero. Para que la disciplina sea parte de la forma normal de conducirse, debe ser permanente, y no solo durante los incendios; por eso las organizaciones de bomberos son esencialmente jerárquicas.

Por último, el bombero debe mostrar una imagen personal y corporativa ajustada y coherente con la organización en la que trabaja y con un servicio público, respetando la uniformidad y cuidando la presentación.

2.2.5 Principio de jerarquía (funcional y de puestos/roles)

Según este principio, un cargo (puesto/rol), orden o norma (contenidos) prevalece sobre otra en función del rango de la autoridad o del órgano del que emanan. La ordenación vertical de las fuentes, según el principio de jerarquía, supone que la norma u orden superior siempre deroga a la inferior (fuerza activa) y la inferior es nula cuando contradice a la superior (fuerza pasiva).



Un conflicto que puede darse en las organizaciones de bomberos en determinadas situaciones es el conflicto de jerarquía. Si este surgiera en alguna parte del ámbito del Servicio, se considerará superior:

1. El de mayor grado jerárquico.
2. A igual grado, el de mayor antigüedad en el grado.
3. A igual antigüedad en el grado, el de mayor antigüedad como bombero.
4. En casos de competencia y/o especialización específica reconocida por la Organización y considerada como competencia, o derivada del desarrollo de la carrera horizontal de los empleados, el grado y la antigüedad generales quedan subordinadas jerárquicamente a quienes competa decidir sobre la especialización o competencia específica encomendada y delegada por la Organización y/o Jefatura del Servicio, siempre y únicamente en el ámbito de las decisiones relativas a las competencias concretas y específicas delegadas. Esto no supone menoscabo alguno de los grados jerárquicos generales establecidos en la estructura del Servicio.

Dentro del conjunto de competencias especiales o los grupos que las posean, regirá y prevalecerá el mismo principio y criterio de grado y antigüedad generales aplicados a ese contexto específico.

Dentro del sistema jerarquizado del Servicio de Bomberos, los derechos, deberes y el régimen disciplinario se aplicarán por el conducto reglamentario jerárquico descendente.

La imputación directa de un subordinado a un superior es inadmisibles, pero todo subordinado, con respecto a un superior, y con el objetivo de salvaguardar los derechos individuales, así como los principios de igualdad de oportunidades, legalidad y justicia social, tiene derecho a un Recurso Jerárquico en caso de conflicto.

El derecho al Recurso Jerárquico no puede ser obstaculizado ni coartado bajo ningún aspecto, y quien en su función jerárquica así lo hiciere, incurrirá automáticamente en prevaricación.

Cuando un integrante del Servicio de Bomberos viera afectados sus derechos y considerara que existe una supuesta infracción cometida por un superior, actuará mediante un recurso ante sus superiores. El recurso deberá elevarse por escrito a la superioridad, así como a otras instancias municipales cuando el caso lo requiera, manifestando las causas de la petición y explicando cómo se han visto afectados sus derechos, indicando cuáles son y



dónde fueron negados o limitados, y fundamentando la reclamación en la legislación y normativa vigente.

Cuando las causales de un subordinado afectado estuvieran motivadas en la manifiesta violación de leyes, decretos o reglamentos que lo afectaran directamente en su condición de bombero, y se encuadren en alguna de las siguientes situaciones:

- Actitud de agresión verbal o física.
- Abuso de autoridad con maltrato u órdenes que pongan en riesgo la integridad física del afectado.
- Sanciones antirreglamentarias o improcedentes.
- Cualquier acto definido como prevaricación.
- Ordenar el cumplimiento de medidas ilegales o antirreglamentarias.

En estos casos, toda autoridad que reciba la petición de Recurso Jerárquico está obligada a dar trámite fundado al mismo y trasladarlo a las instancias competentes dentro del Ayuntamiento de Castellón, cuando proceda.

2.2.6 Principio de competencia (conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes como valor inconfundible)

La conceptualización de este principio tiene dos vertientes: una genérica, referente a las competencias y el ámbito de actuación del Servicio de Bomberos, y la otra, a las competencias concretas de los bomberos en el ejercicio de su profesión.

En lo genérico, este principio se extiende a la definición del "ámbito territorial y funcional" en el que se encuadra y organiza la ejecución de las competencias del Servicio de Bomberos y las de sus profesionales, proveniente de la organización que los poderes públicos, la normativa y la reglamentación interna, y las leyes hayan definido para cada caso. En este caso, el ámbito administrativo de actuación se define dentro de la ciudad de Castellón y su término municipal, sin menoscabo de aquellos convenios o acuerdos que existan entre administraciones al respecto. El bombero, como profesional, está obligado a respetar la organización, su régimen estatutario y normativo, así como los acuerdos que existan en su ámbito de actuación y competencias.

En lo individual, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Se refieren a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas



motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo eficazmente cualquier actividad. Ser un bombero profesional competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo así las necesidades y los retos que se afrontan en los diferentes contextos donde interactúan los bomberos.

Las competencias de bombero son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que participan activamente en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado; es decir, desarrollar capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en la medida en que lo exigen otros. Mientras que las competencias tienen un carácter externo de imposición, su ejecución en los desempeños permite mostrar cómo se actúa en diversos ámbitos del orden social y en las emergencias. Las competencias tienen un carácter más analítico que el desempeño, que se impone desde el exterior y que muchas veces se convierte en estándares a alcanzar durante el desarrollo de las acciones del bombero. Por otra parte, los desempeños permiten plantear acciones evidentes en distintos ámbitos de la actuación y el comportamiento.

La definición de competencias que configuran perfiles de desempeño debe ser fruto de la participación social y del análisis técnico, que permitan identificar lo que los bomberos manifiestan como modos de ser, actuar, pensar y desempeñarse deseables para el trabajo. Es necesario entender que las competencias no se desarrollan de forma mecánica o repetitiva en prácticas y maniobras. Su desarrollo implica el aprendizaje a través de las situaciones que se viven día a día, dentro y fuera de la emergencia y de la convivencia, lo que permite comprender y resolver las dificultades cotidianas y formar a un bombero comprometido con su trabajo y con la sociedad.

Se trata de desarrollar competencias permanentes, y para ello es esencial que el bombero "aprenda a aprender"; es decir, que encuentre el sentido de qué y por qué está aprendiendo, y de esta forma pueda percibir las oportunidades de mejora y desarrollo que se le presenten y así aprovecharlas. En este sentido, también estaría ligada la competencia de "sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa", que consiste en la habilidad de transformar las ideas en actos, y está relacionado con la creatividad, la innovación, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos y la mejora continua.

Las competencias del bombero, pues, se manifiestan como un compromiso de conocer qué y cómo se debe trabajar y comportar, ejecutando las acciones e intervenciones de un modo cuidadoso, efectivo y valioso para los objetivos y metas que persiguen la profesión y la organización.



2.2.7 Principio de coherencia, alineamiento organizacional y subsidiariedad

El bombero debe conocer y respetar la exigencia que supone la definición institucional de la Misión del Servicio, el proyecto de futuro hacia una Visión conjunta de mejora permanente y consecución de los objetivos perseguidos por la Institución en cada momento. De esta forma, contribuirá a que estos se materialicen en las metas de servicio a la comunidad y la ciudadanía que dan sentido a la existencia de la Organización y los profesionales que la forman.

Para ello, cumplirá el reglamento de régimen interno y las normas de la institución donde trabaja, rechazando cualquier actitud que contravenga o dificulte la consecución de sus objetivos, y participando activamente en la mejora y adaptación de las normas y valores del Servicio.

2.2.8 Principio de responsabilidad comprometida o de autonomía profesional. (independencia, delegación y autogestión)

Este valor se entiende como la voluntad de asumir las consecuencias de las acciones propias, responder por los resultados y no solo por los esfuerzos.

El bombero tendrá conciencia de la función social que desempeña al dar respuesta a las demandas y necesidades sociales de acuerdo con los principios deontológicos de la profesión. Esto supone la asunción de las responsabilidades que se deriven de sus decisiones y actos en el ejercicio de su profesión.

2.2.9 Principio de legalidad y normalización

Este es un principio fundamental según el cual todo ejercicio público debe estar sometido a la voluntad de la ley y de su jurisdicción, y no a la voluntad de las personas.

Aunque en la actual legislación de la Comunidad Valenciana el bombero es considerado como autoridad pública en el ejercicio de su profesión, nunca podrá actuar por autoridad propia, sino ejecutando el contenido de la ley y las normas establecidas. Esto supone, por lo tanto, respetar las normas específicas y las leyes, y tener conciencia social.

El bombero cumplirá con toda la legislación aplicable a su actividad y actuación. Todo el personal deberá actuar de acuerdo con la ley, buscando el asesoramiento adecuado sobre aspectos legales en caso de que fuera necesario. Del mismo modo, deberá cumplir la normativa general aplicada al funcionamiento del Ayuntamiento de Castellón y la referente al reglamento y organización interna del Servicio de Bomberos.



2.2.10 Principio de universalidad

El respeto a los derechos fundamentales, a la Constitución Española y a la seguridad, obliga a que la prestación de auxilio y socorro solamente pueda concebirse universalmente, entendido como servir a todo el que lo precise y demande.

A partir de lo anterior, se puede establecer como punto de partida que los derechos humanos son exigencias éticas justificadas especialmente importantes, por lo que deben ser protegidos especialmente, reconocidos y garantizados para todos los seres humanos, sin excepción. Este reconocimiento de los derechos humanos como “exigencias éticas justificadas y especialmente importantes” es también lo que sostiene el Principio de Universalidad, ya que estos derechos son reconocidos para todas las personas y, por ello, se adscriben a todos los seres humanos, siendo exigibles por todos en cualquier contexto político, jurídico, social, cultural, espacial y temporal.

La universalidad puede interpretarse como algo que entra en conflicto con las competencias territoriales o administrativas de los estados y administraciones a la hora de ejecutar y materializar el servicio o socorro a las personas. Lejos de esta visión y partiendo de la consideración definida como “exigencia ética”, la organización y distribución de competencias y servicios está subordinada a la misma prestación de los mismos, ya que esta es un derecho inalienable. De este modo, el conflicto solo se daría cuando se solapasen competencias o se duplicasen, es decir, como una cuestión organizativa, pero nunca para justificar la posibilidad, o no, de la prestación de servicio.

La idea de los derechos humanos no puede concebirse a partir de una única interpretación, ni de una concepción acotada y simplista. Por el contrario, debe adaptarse, asimilarse y entenderse en una experiencia y contexto organizativo espacial y temporal concretos, de forma que enriquezca e incorpore la experiencia particular al acervo universal, al tiempo que particulariza lo universal para ser útil en lo local, sin entrar por ello en contradicción.

De este modo, se integra el principio de competencia en el ámbito territorial y funcional con el respeto al derecho fundamental de auxilio y al principio de universalidad.

2.2.11 principio de justicia social y de igualdad de oportunidades

En la acción de servicio, se debe tratar por igual a todos, sin discriminación alguna y con la misma consideración y respeto, evitando el daño a terceros y promoviendo el bien social.

En cuanto al bombero dentro de su organización y en relación con el resto de profesionales y compañeros, se debe aplicar el principio del mismo modo. Además, ningún profesional podrá ser forzado, de ninguna manera, a sufrir física ni psíquicamente como consecuencia



de su trabajo, más allá del riesgo y esfuerzo inherente al ejercicio de la profesión de bombero, siempre y únicamente para salvaguardar la integridad y seguridad de vidas y/o bienes.

Ningún empleado será discriminado por su raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, origen social, condición social, discapacidad, edad o pertenencia a sindicato.

Es necesario conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, dentro del marco legal, dando a cada quien lo que corresponde y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad. La justicia también comprende reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones. Es el principio, valor y virtud asociado a un elevado sentido de equidad y a la correcta entrega y distribución de las cosas. La seguridad en el lugar de trabajo es también un factor de justicia social y es prioritaria, por ello se aplican planes de prevención de riesgos laborales.

La igualdad de oportunidades es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder a algo y poseen los mismos derechos. Este principio regirá tanto para la atención a la ciudadanía como para la gestión de las personas dentro de la organización.

Objetivamente, se opone al concepto de justicia social como igualdad de resultados. La igualdad de oportunidades se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial que cualquier otra persona. La igualdad de resultados, por otra parte, significa que cada persona recibe efectivamente lo mismo que cualquier otra persona, prescindiendo de toda variable o consideración para llegar a poseerlo o disfrutarlo, como pueden ser:

- Las capacidades.
- El esfuerzo.
- Los resultados obtenidos.
- Las habilidades, conocimientos y actitud personal, etc.

Como se observa, la igualdad de resultados es excesivamente simplista e injusta y, por ello, precisa de una modulación y ponderación de las variables y circunstancias que existen en cada caso y contexto para ser coherencia. Esto se soluciona a través del principio de equidad.

La igualdad de oportunidades forma parte del derecho natural y, como tal, debe regir en



cualquier organización, máxime cuando está destinada al servicio de las personas y de su seguridad, tal y como se constituye el Servicio de Bomberos. La organización debe respetar este principio entre todos los profesionales que la forman y trabajan en ella, compatibilizando esta aplicación igualitaria en oportunidades con un trato equitativo que potencie el desarrollo y reconocimiento de los diferentes grados de competencia y aportaciones entre las personas y su desempeño.

En la prestación de servicio, todos los bomberos y mandos están obligados a aplicar escrupulosamente el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas susceptibles de demandar y recibir auxilio o ayuda, de tal modo que se haga efectivo el principio de justicia social. El funcionamiento de la organización se orientará a garantizar este principio para la ciudadanía y a poner los mecanismos internos necesarios para su materialización en sus planes, objetivos y funcionamiento cotidiano.

2.2.12 Principio de equidad

En atención a este principio, se debe dar un mismo trato a las partes, las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercer las acciones que se deriven para cada necesidad.

En la organización, este principio se encamina a respetar el esfuerzo, las capacidades y el valor del resultado obtenido para diferenciar las aportaciones y lo que de ellas se derive, de forma ponderada y justa. La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Es sinónimo del principio de igualdad o proporcionalidad.

En definitiva, la equidad obliga a plantear los objetivos que se deben conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. En general, la equidad es un valor que se relaciona al mismo tiempo y de muchas maneras con la justicia y la igualdad, las modula y las ajusta al contexto real, por lo que se refiere a respetar a las personas, sin importar su sexo, color, raza, condición, religión, cultura, preferencias, etc.

Es necesario que los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones de bomberos se orienten aplicando el principio de equidad. Así se consigue y posibilita la participación en decisiones de los distintos grupos de agentes afectados por las mismas de manera justa y ponderada.

La consideración equitativa se hace necesaria para orientar los procesos que se generen a partir del principio de igualdad de oportunidades, dando coherencia y medida a los mismos. La equidad discrimina positivamente el valor de las aportaciones y las capacidades de quienes las realizan. Por ella se consigue que cualquier decisión resulte justa en el caso



particular y concreto para la que se tomó.

Incluido el ámbito de la emergencia, el bombero y el mando orientan sus decisiones buscando un resultado equitativo, es decir, tomando en cuenta todas las variables posibles que tienen que ver con el resultado más valioso y justo.

2.2.13 Principio de excelencia, aprendizaje y mejora continua

Excelencia implica ser diligentes, emprendedores y estar bien preparados para ejercer la labor con responsabilidad y eficacia de forma permanente, y no al azar. Significa estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber hacia los demás, con atención, cortesía y servicio.

La excelencia individual exige buscar y completar la formación, mantener en buenas condiciones la capacidad física y mental, y seguir un continuo perfeccionamiento, manteniendo actualizados los conocimientos y habilidades para hacer frente a un mundo actual dinámico y cambiante. Esto permite estar en permanente disposición para el desarrollo profesional y humano.

La excelencia grupal se obtiene cuando todos los integrantes del Servicio de Bomberos trabajan e interactúan de forma coordinada y armónica, generando valor como consecuencia de ello. Esta manera de realizar las actividades permite alcanzar los Objetivos Institucionales que alberga la MISIÓN, mediante la integración de esfuerzos en un clima libre de temores que preserve la dignidad individual.

Los fundamentos del principio de aprendizaje y la excelencia se concretan en valores de:

- Tolerancia con el error, asumiendo este como un proceso natural en la vida del que emanan las oportunidades de aprender y evolucionar. Tolerar implica saber comprender sin ser ingenuos; ceder en las posiciones originales, ante la razón bien fundada, sin ser blandos; ser flexibles sin perder la perspectiva de la norma; ser sensibles sin menoscabar la energía; perdonar sin negar la ley; ser considerado con el subordinado sin perder el sentido de autoridad.
- Eficiencia: conseguir lo más con lo menos. Implica la obligación de asegurar que todos los procesos implementados y recursos que se utilicen y soliciten sean realmente necesarios para el logro de la MISIÓN institucional. Esto significa que los procesos y recursos no podrán ser usados para utilizar o adquirir bienes que no generen valor a dicha misión.
- Efectividad: orientar los planes, procedimientos y objetivos a mejorar los



resultados de la acción y el desempeño.

- Gestión compartida del conocimiento a través del aprendizaje colaborativo fundamentado en la reflexión, el análisis y la puesta en común de la experiencia en la acción.
- Adaptación y flexibilidad. Para sobrevivir y ser eficaces en un entorno dinámico y en continuo cambio, se necesita capacidad de adaptación mediante procesos de innovación y adaptabilidad estratégica en la que se integren los profesionales.

2.2.14 Principio de transparencia

Este principio implica sinceridad en el actuar, pensar y decir; una conducta clara, y la disposición a que la propia actuación esté sometida a normas y reglas claras.

La información y gestión de la comunicación no solo tiene como objeto el conocimiento de los hechos, datos y otras informaciones de trascendencia, así como asegurar que la comunicación fluya completa, ascendente, descendente y transversalmente, sino que también debe garantizar la fiabilidad de la información y canalizar los datos en una única "fuente de la verdad", evitando las bases de datos como repositorio de datos, y asegurando así decisiones más rápidas y eficaces. A la vez, supondrá una cultura de comunicación abierta que impida la difusión de rumores parciales o interesados.

La transparencia precisa contemplar el respeto al principio de información responsable y confidencialidad, entendido como la obligación del bombero de guardar el secreto profesional en relación con aquella información obtenida, directa o indirectamente, sobre su institución, así como acerca de las personas a las que sirve y los asuntos que conoce por razón de su cargo y funciones.

En los casos en que, por necesidad profesional, se deba trasladar información pública, entre profesionales o instituciones, ha de hacerse siempre en beneficio de la persona, grupo o comunidad y basado en principios éticos y las normas legales al respecto, siempre con el conocimiento y consentimiento de los interesados y superiores.



2.2.15 Principio de reconocimiento y gratitud

"La gratitud no solo es la más grande de las virtudes, sino que engendra todas las demás" (Cicerón).

La ética exige que las relaciones dentro del Servicio de Bomberos, tanto con la ciudadanía e instituciones externas, como entre los profesionales y entre la propia organización y las personas que la conforman, tiendan a contemplar sistemas de reconocimiento público y formal del valor aportado en cada momento y circunstancia, mostrando gratitud por las actitudes, el esfuerzo y los resultados obtenidos fruto de esas aportaciones y de su valor para la organización, sus componentes y para el servicio que se presta a la sociedad y la ciudadanía.

La obligación profesional y moral de "servir" no debe ser un impedimento para considerar el reconocimiento del esfuerzo como un valor añadido a las organizaciones públicas de bomberos y a las personas que trabajan en ellas, a la vez que se erige como una herramienta de desarrollo profesional y personal que se traslada al propio funcionamiento y eficacia del Servicio. La mejor forma de conseguirlo es contemplando sistemas de agradecimiento reconocido en los procesos, objetivos y planes que la organización del Servicio de Bomberos diseñe e implemente.

El bombero asumirá este comportamiento como parte de una cultura propia de colaboración, respeto y desarrollo personal en su trabajo, lo cual redundará en un mejor desempeño y motivación por mejorarlo. Este reconocimiento implica adquirir un compromiso, establecer un vínculo profundo entre las personas y también con la organización que lo evidencia y lo utiliza en su gestión.

En una sociedad en la que existe la creencia de que "somos sujetos de derecho" y, por tanto, nos lo merecemos y tenemos derecho a todo, tanto en lo personal como en lo profesional, se implica que no tenemos nada que agradecer. Es como si todo lo que los demás hacen por nosotros fuera su obligación, se da por supuesto y, por tanto, no hay nada que agradecer, ni a nadie a quien agradecer. Se es indiferente al esfuerzo, a los detalles o la generosidad de los demás.

Este paradigma se aleja de los valores del bombero, considerado desde siempre por el resto de la sociedad como un ejemplo de entrega, generosidad y altruismo. Convertiría a los bomberos en meros mercenarios de la seguridad y desprejaría el valor humano que



representan.

La cultura del reconocimiento y agradecimiento en la gestión del Servicio no puede quedar en sistemas transaccionales que se limiten a ofrecer beneficios a cambio de esfuerzo o de valor. Se debe hacer un esfuerzo permanente en articular mecanismos conciliatorios, de participación en la toma de decisiones y de reconocimiento social que materialicen el reconocimiento evidenciando la gratitud por el valor aportado por cada profesional de forma estructural y organizada, sobrepasando viejos paradigmas e impedimentos burocrático-funcionales.

Esta actitud en la organización considera que la gratitud es una cualidad humana vinculada a la madurez y a la salud psicológica de las personas y de las organizaciones humanas. Sin ella, no se podrán alcanzar equipos realmente comprometidos y capaces de interactuar entre sus miembros a niveles de sinergia, ya que la confianza requiere de lazos creados a partir de la gratitud y el reconocimiento.

2.2.16 Principio de no maledicencia, veracidad y buena fe

"Primum non nocere" ("Primero, no hacer daño". Hipócrates)

Este principio se basa en la idea de que toda acción debe favorecer o, al menos, no dañar. El bombero no debe realizar ninguna acción que provoque un perjuicio a nadie: cliente, compañero, organización, sociedad o medio natural. Este principio se basa en el respeto a la vida e incluye los actos, pensamientos y manifestaciones.

La no maledicencia exige veracidad en las relaciones y la comunicación, la cual debe reflejar la realidad sin alteraciones. La no maledicencia exige no presuponer en los demás intenciones perversas o interesadas no probadas en su actuación o intenciones. Este tipo de actitud nace de interpretaciones individuales distorsionadas e insuficientemente fundadas, las cuales solo generan enfrentamiento e impiden la colaboración y el trabajo en equipo.

Es importante aclarar a las contrapartes cuándo se están transmitiendo datos y cuándo se está transmitiendo una opinión sobre hechos, situaciones, etc. Asimismo, se debe evitar contar los hechos a medias, pues dicha transmisión de información se convierte en una mentira.



3 Aplicaciones éticas: cualidades, actitudes y comportamientos

3.1 **El bombero relacionado con los sujetos motivo de la prestación de servicio**

Se entiende por persona que requiere ayuda o auxilio a todo individuo o colectivo con el que se establece una relación de servicio; es decir, a quien se dirige la acción profesional, tiene derecho y/o demanda la intervención del bombero.

3.1.1 **Artículo 1. Obligación de proteger y servir a la ciudadanía**

Los bomberos son profesionales remunerados por la Administración a la que pertenecen y, por lo tanto, por la ciudadanía, para proteger la seguridad de las vidas, los bienes y el entorno.

Este hecho obliga al bombero más allá de la realización de sus funciones y competencias, teniendo conciencia de que es la ciudadanía quien debe aprobar su existencia, sus actos y su comportamiento (orientación al ciudadano), independientemente de su relación con la política, las leyes y las normas en vigor.

Por ello, el bombero está obligado a mantener siempre un trato respetuoso y esmerado con las personas, ganándose y conservando su respeto y reconocimiento, con el fin de asegurarse su cooperación y aprobación.

El bombero auxiliará y ayudará siempre que sea requerido para ello y cuando las circunstancias lo aconsejen, proporcionando la información que se le demande sobre el proceso, las circunstancias, la causa y la finalidad del servicio.

3.1.2 **Artículo 2. Trato equitativo, igualitario e incluyente**

En su relación con la persona o grupo social, el bombero debe guardar siempre un trato equitativo, igualitario e incluyente hacia las personas con las que se relaciona y a las que presta servicio, sin discriminación por razón de su capacidad, sexo, edad, religión, ideología, etnia, idioma o cualquier otra diferencia.

3.1.3 **Artículo 3. Respeto a la dignidad de las personas**

En sus acciones de servicio y en todas sus relaciones, el bombero debe evitar el uso de procedimientos y métodos que atenten contra la dignidad de las personas, así como el uso



de conceptos y términos que puedan generar situaciones o etiquetas devaluadoras y discriminatorias.

3.1.4 Artículo 4. Consideración de los derechos y decisiones de las personas

En un acto de servicio o ante la demanda de ayuda, el bombero tendrá en cuenta la decisión de la persona en cuanto a sus derechos y sus bienes. Esto incluye la necesidad de armonizar la satisfacción de las necesidades de las personas que demandan ayuda con los procedimientos de trabajo y el respeto a la libertad de decisión.

Ante decisiones que impliquen un riesgo para la sostenibilidad y seguridad de las personas y los bienes, se tenderá a considerar la opinión y las decisiones de los afectados, siempre que las circunstancias lo permitan y siguiendo los procedimientos establecidos. De esta forma, se posibilita al máximo la participación y el respeto a las decisiones de los afectados.

El límite a esta participación lo marcará el riesgo potencial y el bien común.

Como inclusión real y participativa de la ciudadanía en la planificación y ejecución del acto de servicio, se tendrán en cuenta las opiniones, quejas y sugerencias emitidas por esta a través de los mecanismos que se diseñen y que se adapten a la realidad funcional del Servicio de Bomberos y a las competencias de sus profesionales.

3.1.5 Artículo 5. Relación profesional basada en la confianza

En la prestación y el acto de servicio, el bombero evitará toda relación con las personas que trascienda la relación profesional y suponga una inferencia afectiva o relación íntima. Esta conducta prudente no entra en conflicto con la empatía y cercanía que el bombero debe mostrar con las personas, de manera que se propicie una relación estrictamente profesional, pero, a la vez, basada en la confianza mutua, la comprensión y la implicación en la solución de los problemas de las personas.

3.1.6 Artículo 6. Utilización de recursos técnicos y sociales

Para la ejecución de sus funciones, el bombero conocerá y hará uso de los recursos técnicos y sociales a su alcance, aunque estos sean ajenos a su organización, poniéndolos a disposición de quienes demanden ayuda para el abordaje y la más rápida y mejor solución de los problemas y emergencias, colaborando, en la medida de sus posibilidades, en todo lo que sea preciso.

En este sentido, el bombero conocerá los recursos, las redes y los servicios comunitarios



que puedan complementar su tarea, así como la forma de activarlos y complementarlos con el trabajo que deba realizar.

3.1.7 Artículo 7. Suministro de información veraz y adecuada

En la relación con las personas objeto del servicio, el bombero facilitará información veraz, pertinente, suficiente, comprensible y adecuada a las necesidades de la persona, que le permita discriminar claramente las opciones, participar en la decisión que le atañe y elegir con conocimiento de causa.

El bombero mantendrá siempre una actitud profesional en el tratamiento de la información, actuando con responsabilidad y rigor metodológico:

Tendrá derecho a recibir toda la información relativa a las personas con las que tenga relación por motivo de su cargo o función.

Deberá preservar la confidencialidad de la información y los datos personales, haciendo un uso adecuado de los mismos. Adoptará las medidas a su alcance para respetar la intimidad y la privacidad de las personas durante toda la actividad profesional o de servicio y después de esta.

Será consciente de cuál es la información relevante que precisa obtener de las propias personas y/o del entorno, trasladándola a sus superiores en tiempo y forma, siguiendo los procedimientos establecidos para su debida gestión y toma de decisiones, y evitando la difusión no controlada de la misma.

Transmitirá únicamente información veraz y contrastada, separando en todo caso la información de las valoraciones, opiniones o pronósticos.

Se abstendrá, en todo caso, de aprovecharse para beneficio personal o de terceros de la información privilegiada o del conocimiento de situaciones derivado de la posición que le proporciona el ejercicio de su profesión.

3.2 El bombero relacionado con su profesión

La profesión de bombero existe y emana de la necesidad de servicio al prójimo y a la sociedad. Solo el servir justifica la existencia del bombero y se convierte, por lo tanto, en el sentido y propósito de su labor. La vocación de servicio no es únicamente un valor destacado y reconocido socialmente en la figura del bombero, sino que es el requisito imprescindible para la existencia y las competencias profesionales del bombero. Este paradigma debe guiar toda la organización, decisiones y procesos de los profesionales y



organizaciones de bomberos.

3.2.1 Artículo 8. Competencia y mejora continua

La competencia en la profesión de bombero se manifiesta en la permanente motivación para hacer bien el trabajo profesional, más allá de las circunstancias o la coyuntura que defina el contexto o la situación social. Esta actitud permanente y responsable conlleva el compromiso de contribuir a la mejora continua de la prestación del servicio por encima de cualquier otra consideración.

3.2.2 Artículo 9. Representación y prestigio de la profesión

En el ejercicio de sus funciones y en su puesto de trabajo, el bombero representará correctamente a la profesión a la que pertenece, de manera que no la perjudique con su modo de actuar, de manifestarse o de mostrarse ante los demás. Velará por el prestigio, la imagen, el respeto y el uso adecuados de los términos, instrumentos, procedimientos y técnicas propios de la profesión. Para ello, evitará el lenguaje y los gestos inapropiados, así como el descuido de su aspecto físico, como indicadores del comportamiento correcto que se espera de un servidor público. Hará uso adecuado y esmerado de la uniformidad, emblemas y demás símbolos propios de la profesión y del puesto de trabajo, asumiendo que estos comunican la imagen del rol que el bombero tiene en la sociedad y que por ello se les reconoce como un colectivo con valores definidos y competencias específicas.

3.2.3 Artículo 10. Identificación profesional

El bombero debe presentarse y ser presentado siempre como lo que es, bombero dedicado al servicio público, definiendo el puesto y cargo que ostenta y que lo delimita en sus funciones y competencias, no como “un asalariado o funcionario” en el sentido inespecífico del concepto. Por ello, es relevante el respeto a las identificaciones que porte para su distinción y pertenencia profesional.

3.2.4 Artículo 11. Compromiso con la profesión

El compromiso ético del bombero con su profesión le obliga a actuar para su salvaguarda. Cuando el bombero observe o tenga conocimiento de que otro profesional no está actuando correctamente en el ámbito de su profesión, menoscaba sus principios y valores, o daña su imagen y prestigio en cualquier nivel o ámbito de actuación, lo pondrá en conocimiento de sus superiores inmediatamente.



3.2.5 Artículo 12. Adhesión al Código Deontológico

El bombero asumirá el código deontológico propio de su profesión, ya que le aporta respaldo y guía a la hora de desarrollar su tarea y conseguir sus fines. Consecuentemente, no aceptará los impedimentos u obstáculos que vulneren los derechos y deberes que en él se contemplan. Cultivará la conciencia ética personal, sin dejarse influenciar por un entorno desfavorable o contrario. No asumirá algo como éticamente correcto por el simple hecho de que todo el mundo lo haga. No todo lo que es técnicamente posible es éticamente aceptable.

3.2.6 Artículo 13. Aprendizaje y mejora continua

La profesión de bombero requiere una actitud de aprendizaje y mejora continua. Implica buscar continuamente cómo obtener aprendizaje, incluso de los errores, para conseguir la incorporación de las dimensiones éticas en la actividad diaria. El bombero promoverá y colaborará en la incorporación de los aspectos éticos en los procesos deliberativos de toma de decisiones. Mantendrá una reflexión activa y realizará acciones para reforzar los aspectos éticos en su actividad diaria y para identificar oportunidades de desarrollar sus competencias.

3.2.7 Artículo 14. Responsabilidad y prudencia

El ejercicio, la planificación y la ejecución en la profesión de bombero conllevan un alto grado de responsabilidad por la trascendencia de su trabajo para la seguridad y la supervivencia, conviviendo en muchas ocasiones con situaciones de presión y riesgo inminente. En este contexto, la responsabilidad implica cumplir con las obligaciones morales y responder rápida y adecuadamente, asumiendo las consecuencias de los actos realizados. Tener conciencia de este compromiso requiere del bombero una permanente orientación a los resultados y a las consecuencias de los mismos derivados de sus acciones, máxime cuando, no en pocas ocasiones, las condiciones de riesgo y los daños que se derivan de las emergencias impiden conseguir los objetivos pretendidos. Solo un compromiso firme con los valores éticos y la mejora de las competencias permite al bombero afrontar estas situaciones profesionalmente, con la confianza y la resistencia necesarias ante la frustración que esto conlleva. A la vez, la determinación de actuar precisa ser ponderada con la debida prudencia, entendida como actuar con buen juicio, sin precipitación y tomando en consideración las circunstancias concurrentes. La premura y rapidez en la actuación no exime de pensar antes de actuar y de pedir asesoramiento cuando se plantean dudas.



3.3 El bombero relacionado con el equipo

Las competencias y el trabajo del bombero no se pueden concebir fuera del contexto del equipo, ni de las sinergias indispensables que este concepto contiene como exigencia de la acción conjunta, coordinada y eficaz para salvaguardar la seguridad de las personas, la solución de sus problemas y la prestación de servicio a la sociedad. El equipo se erige como la única plataforma válida desde la cual el bombero comparte el conocimiento, aporta y materializa su experiencia, y puede alcanzar una verdadera autonomía, entendida como indicador fiable de su competencia y de la capacidad de desarrollo personal y profesional.

3.3.1 Artículo 15. Pertenencia y participación en el equipo

Como miembro y trabajador en un equipo perteneciente a una Administración, institución u organización, el bombero será consciente de su pertenencia al mismo y será coherente con este y con su Misión, Visión y valores. Mantendrá una participación activa constante en todas las actividades relacionadas con el equipo, su formación y desarrollo, con exigencia y sentido de la responsabilidad, de manera que la interacción sea fuente de enriquecimiento mutuo.

3.3.2 Artículo 16. Respeto en el comportamiento

El bombero será siempre respetuoso en su comportamiento, tanto con el equipo en el que trabaja, como con todos y cada uno de sus compañeros. Este principio regirá también en cualquier situación en la que el bombero forme parte de un equipo en el que trabajen otros profesionales de distintos servicios o instituciones para la consecución de un objetivo común.

3.3.3 Artículo 17. Profesionalidad sobre relaciones afectivas

El bombero antepondrá la profesionalidad a las relaciones afectivas con los compañeros del equipo. Cuidará que las relaciones personales entre los miembros del equipo no pongan en riesgo la consecución de objetivos, el desempeño y los resultados del equipo.

3.3.4 Artículo 18. Contribución al funcionamiento del equipo

Como miembro de un equipo, el bombero velará y contribuirá al buen funcionamiento, rendimiento y resultados del mismo, participando activamente en la mejora de los aspectos funcionales, de convivencia y operativos del equipo, sus proyectos, procedimientos y protocolos que guíen las acciones de los profesionales que lo componen, y contribuirá mediante su análisis, reflexión y experimentación a que estos se desarrollen. Cooperará con



el resto del equipo siempre que se le requiera y por iniciativa propia cuando proceda, en la planificación, diseño, puesta en funcionamiento y evaluación de las acciones de mejora, así como en los mecanismos y criterios para la transmisión del conocimiento y la información. Posibilitando así la toma de decisiones eficaz que emana de este proceso.

3.3.5 Artículo 19. No interferencia en la organización del equipo

El bombero no dificultará ni interferirá en la organización del equipo, en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo con las personas sujetas de la intervención y objeto del servicio, más allá de las funciones que tenga encomendadas, de la coordinación requerida en los procedimientos de trabajo y de las órdenes que reciba de sus superiores.

3.3.6 Artículo 20. Respeto a órdenes e instrucciones

El bombero respetará y asumirá las órdenes e instrucciones que se le encomienden dentro del equipo, así como las decisiones que en el seno del mismo se tomen participativamente, una vez argumentadas, acordadas y respaldadas por el mando responsable, aun en el caso de que no las comparta, haciéndolas propias cuando tenga que tomar decisiones o intervenir en el ejercicio de sus competencias, siempre que la decisión del equipo no entre en contradicción con ninguno de los contenidos de este código y que se anteponga la seguridad y el interés de las personas al de los profesionales.

3.3.7 Artículo 21. Información sobre disfunciones e irregularidades

El bombero informará al responsable del equipo y a sus superiores acerca de las disfunciones o No Conformidades que tengan lugar en el equipo, así como de las irregularidades cometidas por cualquier miembro del equipo cuando estas pongan en riesgo a las personas, o perjudiquen la dignidad y el respeto de las mismas en el ejercicio de sus funciones profesionales.

3.3.8 Artículo 22. Promoción de la ética en la toma de decisiones

El bombero promoverá la incorporación y el respeto de los aspectos éticos en los procesos deliberativos, conjuntos e individuales, de toma de decisiones y de implementación del trabajo.



3.4 El bombero relacionado con la institución donde trabaja.

3.4.1 Artículo 23. Conocimiento y respeto de los principios institucionales

El bombero conocerá y respetará los principios que rigen institucionalmente, se alineará con los planes, objetivos y metas fijados, y será consecuente con las normas generales y específicas, reglamentos y códigos existentes en la institución donde realiza su trabajo.

3.4.2 Artículo 24. Respeto de la imagen corporativa

En su labor profesional, el bombero respetará los distintivos, la uniformidad y las especificidades que la institución determine para reconocerse y hacer visible su imagen corporativa. Se abstendrá de utilizar otros diferentes o de utilizarlos para fines distintos a los que se destinan.

3.4.3 Artículo 25. Uso adecuado de los recursos

La administración proveerá al bombero de los recursos materiales necesarios para realizar sus tareas con la seguridad y eficacia requeridas, tanto en lo personal como en lo colectivo o de equipo. Será responsabilidad de los profesionales hacer un uso adecuado de los mismos, asegurando su cuidado y disposición permanente para su utilización rápida y fiable. Esto implica conocer los recursos con que se cuenta en el trabajo y los que puedan estar al alcance, e identificar claramente la cantidad y calidad necesarias para cada actividad, utilizándolos de forma eficiente. Los recursos son limitados y, por ello, realizar un uso eficiente de ellos se convierte en una responsabilidad profesional, ética y jurídica.

3.4.4 Artículo 26. Cumplimiento de criterios de calidad y servicio

El bombero cumplirá con los criterios de calidad y servicio establecidos por la Administración en la que trabaja. Para ello, seguirá los procesos establecidos, adquiriendo un compromiso de orientación a resultados en el desempeño de su labor. Esto supone una clara manifestación de orientación al logro de objetivos, conjugando una práctica profesional competente en un marco ético.

3.4.5 Artículo 27. Confidencialidad de la información

El compromiso profesional supone respetar el principio de confidencialidad, no haciendo uso de la información obtenida por razón del cargo, ni de documentación institucional cuyo uso no esté autorizado.



3.5 El bombero relacionado con la comunidad y la sociedad en general.

3.5.1 Artículo 28. Colaboración con otros servicios

En el desarrollo de sus competencias y práctica profesional, el bombero colaborará con los distintos servicios existentes en la comunidad, potenciando la coordinación y colaboración entre las instituciones, organizaciones y demás agentes sociales, con el fin de optimizar los recursos y mejorar la calidad y oferta de los servicios.

3.5.2 Artículo 29. Participación en la vida comunitaria

El bombero participará, de una manera activa y efectiva, con la comunidad, aportando a la vida social y cultural del entorno su experiencia y conocimiento sobre la prevención de riesgos y las emergencias, así como la respuesta frente a estas, fomentando el conocimiento social, la concienciación y la valoración de todos los aspectos relacionados con la seguridad y protección de las personas y del entorno, los cuales pueden influir en la educación y el bienestar social y comunitario.

3.5.3 Artículo 30. Veracidad y respeto en la comunicación

En las labores de asesoramiento o realización de campañas de concienciación, preventivas, educativas, publicitarias o similares, el bombero velará por la veracidad de los contenidos y el respeto a personas y grupos en los aspectos referidos a la cultura de seguridad y prevención. Contribuirá a generar una conciencia crítica y analítica sobre los riesgos potenciales y sus causas.

3.5.4 Artículo 31. Cautela en la transmisión de información

El bombero será cauteloso en la transmisión de información a la sociedad y a la comunidad en la que trabaja, tanto directa como a través de los medios de comunicación, respetando siempre los cauces establecidos para ello y contando con la supervisión y el consentimiento de sus superiores o de las personas responsables de la comunicación corporativa. Estará atento y será crítico con las informaciones sesgadas, manipuladas o inexactas de cualquier procedencia que puedan causar perjuicio a los profesionales, a la institución en la que trabaja y a la consideración social de la profesión de bombero, o contribuir a la estigmatización de personas o grupos sociales.



Disposiciones finales

Primera. Cumplimiento de la normativa aplicable

El bombero, en aquellas materias que le afecten, deberá conocer y cumplir las normas estatutarias, acuerdos o resoluciones que adopte la Administración de su ámbito de actuación, así como las generales que le afecten como funcionario, profesional y ciudadano.

Segunda. Aplicación y conocimiento del Código Deontológico

Este código deontológico será de aplicación en todo el Servicio de Bomberos y su ámbito de actuación, y deberá ser conocido y asumido por todos los profesionales que trabajen en él. Este código, en cuanto carta magna de su profesión, debe aportar respaldo a la hora de desarrollar su labor profesional y las acciones derivadas de su labor. De esta manera, no se aceptarán los impedimentos u obstáculos que vulneren los derechos y deberes que en él se definen.

Tercera. Compromiso de cumplimiento

La implantación de este código ético supone el compromiso firme de su cumplimiento por parte de todos los agentes implicados en él y de quienes gestionen, velen y sean responsables de su aplicación.