



Caso práctico **Contratación temporal de personal laboral municipal para actuaciones frente a incendios forestales**

Resumen:

Caso práctico sobre la aplicación del Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, ante la necesidad de un ayuntamiento de reforzar temporalmente su plantilla como consecuencia de un incendio forestal. Se analiza la gestión de las ausencias del personal afectado, la justificación de la necesidad extraordinaria, la contratación temporal de operarios y conductores, la intervención de Secretaría e Intervención, la prevención de riesgos y la coordinación con Protección Civil, y servicios técnicos municipales.

1. Caso práctico de aplicación de la Norma siguiente

La norma objeto de aplicación es el **Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales**, dictado ante la especial gravedad de los incendios registrados durante la campaña de peligro alto de 2026 y las consecuencias que las evacuaciones, restricciones de acceso y demás medidas de protección civil estaban produciendo sobre las relaciones laborales y la actividad económica. La disposición es de **29 de julio de 2026**, fue publicada en el **BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026**, y entró en vigor el **31 de julio de 2026**. Su disposición transitoria única atribuye efectos a las medidas, con las especialidades previstas en la propia norma, respecto de hechos causantes producidos desde el **22 de julio de 2026**.

El Real Decreto-ley se estructura en **cuatro capítulos y nueve artículos**, además de cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria y tres disposiciones finales. El capítulo preliminar determina el objeto y ámbito de aplicación; el capítulo I establece las medidas laborales, entre ellas la suspensión del contrato y la prestación extraordinaria por emergencia extrema; el capítulo II regula medidas de Seguridad Social; y el capítulo III incorpora medidas notariales y registrales. Para las entidades locales adquiere especial importancia la **disposición adicional primera**, que proyecta determinadas medidas sobre el personal del sector público.

La norma se fundamenta en la situación de **extraordinaria y urgente necesidad prevista en el artículo 86 de la Constitución Española**. Su disposición final primera invoca, además, las competencias estatales del artículo 149.1.5.^a, 6.^a, 7.^a y 17.^a de la Constitución, relacionadas con Administración de Justicia, legislación procesal y mercantil, legislación laboral y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Desde el punto de vista material, se encuadra principalmente en las áreas de **Derecho laboral, empleo público, Seguridad Social y protección civil**, con incidencia directa en la gestión municipal de recursos humanos y en la organización de servicios afectados por una emergencia. Para la Administración local interesan especialmente las subáreas de personal laboral, jornada y ausencias, organización de recursos humanos, continuidad de servicios esenciales, protección civil, prevención de riesgos y coordinación de servicios municipales.

La razón inmediata de la nueva regulación se encuentra en la intensidad de los incendios de julio de 2026. La propia exposición de motivos identifica evacuaciones obligatorias, restricciones de acceso, pérdida o inutilización temporal de viviendas y alteraciones importantes de las condiciones ordinarias de vida, considerando insuficiente la regulación



general para atender todas las consecuencias laborales de una emergencia de esta naturaleza. La respuesta normativa incorpora así una dimensión laboral y social a la actuación general de protección civil.

Su relevancia para los profesionales de la Administración local es especialmente significativa porque una emergencia forestal puede producir simultáneamente dos efectos contrapuestos: **reducir la disponibilidad efectiva de la plantilla municipal y aumentar de forma inmediata las necesidades de personal**. Pueden resultar afectados los servicios de obras y mantenimiento, abastecimiento, medio ambiente, montes, policía local, protección civil, gestión de instalaciones, caminos municipales, maquinaria o apoyo logístico.

La disposición adicional primera establece que las situaciones contempladas en el artículo 2 tienen la consideración de **fuerza mayor a efectos de justificar ausencias del personal del sector público**, conforme al régimen de jornada y horarios aplicable. De este modo, un ayuntamiento puede encontrarse con trabajadores que no pueden prestar servicio debido a las consecuencias personales o familiares de la emergencia justo cuando necesita reforzar sus servicios.

Debe diferenciarse, no obstante, la protección que el Real Decreto-ley concede al personal afectado de la decisión municipal de incorporar trabajadores adicionales. El **Real Decreto-ley 20/2026 no crea una modalidad específica de contratación de personal laboral municipal para incendios**. La emergencia explica y puede fundamentar materialmente la existencia de una necesidad extraordinaria, pero la selección y contratación del nuevo personal continúa sometida a la normativa de empleo público, laboral, presupuestaria y preventiva correspondiente.

Esta distinción constituye el núcleo del caso práctico: cómo debe actuar un ayuntamiento que, como consecuencia de un incendio forestal, pierde temporalmente parte de su capacidad operativa y necesita incorporar personal laboral de refuerzo para mantener caminos, instalaciones, redes municipales y otros servicios vinculados a la emergencia sin confundir las medidas extraordinarias de protección laboral con las reglas jurídicas que permiten incorporar nuevo personal.

2. Escenario del caso

Situación de emergencia

El Ayuntamiento de **Valdemora**, municipio de 18.500 habitantes situado en una comarca con una elevada superficie forestal, se ve afectado a finales de julio de 2026 por un incendio que alcanza varios montes próximos al núcleo urbano. La evolución del fuego obliga a evacuar preventivamente dos urbanizaciones, restringir el acceso a determinados caminos rurales y establecer limitaciones de circulación en varias zonas.

El incendio ocasiona también daños en caminos municipales, elementos de señalización, una conducción de abastecimiento y una instalación eléctrica que alimenta una estación municipal de bombeo. La continuidad de estos servicios exige actuaciones inmediatas de seguridad, mantenimiento y reparación provisional.



En el dispositivo intervienen Policía Local, Protección Civil, servicios autonómicos de extinción, personal técnico municipal y la brigada de obras y mantenimiento. Las funciones municipales comprenden acondicionamiento de accesos para vehículos de emergencia, retirada de materiales, colocación de señalización provisional, apoyo al suministro de agua, limpieza de zonas afectadas y reparaciones indispensables para mantener operativas las infraestructuras locales.

Afectación de la plantilla municipal

La brigada municipal de obras está formada normalmente por doce trabajadores. Cinco de ellos quedan temporalmente imposibilitados para prestar servicio con normalidad: algunos residen en las zonas evacuadas y otros deben atender circunstancias personales o familiares directamente derivadas de la emergencia.

Recursos Humanos tramita estas incidencias tomando en consideración la aplicación al personal del sector público prevista en el Real Decreto-ley 20/2026.

La consecuencia operativa es inmediata: la brigada queda reducida a siete efectivos cuando las necesidades de intervención son considerablemente superiores a las ordinarias.

Necesidad de refuerzo

El jefe del servicio municipal de obras comunica que con los recursos disponibles no puede garantizar simultáneamente el mantenimiento ordinario y las actuaciones extraordinarias derivadas del incendio.

Propone la incorporación temporal de **ocho trabajadores** distribuidos entre operarios de servicios múltiples, peones y conductores de maquinaria.

Entre las funciones previstas se encuentran el acondicionamiento de caminos, retirada de restos vegetales y materiales, señalización provisional, transporte de equipos, limpieza de zonas afectadas y apoyo a reparaciones de infraestructuras municipales.

No se pretende que estos trabajadores asuman funciones profesionales de extinción del incendio. Estas continúan correspondiendo a los servicios específicamente competentes.

Tramitación municipal

La Alcaldía solicita la incorporación inmediata del personal ante el riesgo de interrupción de servicios municipales esenciales.

El expediente implica a:

- **Protección Civil**, que describe la situación de emergencia y las necesidades operativas.
- **Servicios técnicos**, que cuantifican los trabajos y perfiles necesarios.
- **Recursos Humanos**, que determina la forma de selección y contratación.
- **Secretaría**, que analiza el encaje jurídico.
- **Intervención**, que controla la cobertura presupuestaria.
- **Servicio de prevención**, que determina las condiciones de seguridad de los puestos.
- **Policía Local**, que coordina accesos, circulación y zonas restringidas.



Problema jurídico

La cuestión surge cuando inicialmente se propone invocar directamente el Real Decreto-ley 20/2026 como fundamento suficiente para efectuar las ocho contrataciones.

Los servicios municipales concluyen que deben distinguirse dos decisiones jurídicas.

La primera consiste en aplicar correctamente las medidas extraordinarias derivadas del Real Decreto-ley al personal municipal afectado por el incendio.

La segunda consiste en incorporar personal adicional para cubrir una necesidad temporal y urgente. Esta contratación debe apoyarse en el régimen general aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas y en una causa temporal suficientemente determinada.

La existencia del incendio constituye, por tanto, el **hecho desencadenante de la necesidad**, pero no sustituye el procedimiento administrativo y laboral necesario para incorporar nuevos trabajadores.

El Ayuntamiento debe construir un expediente capaz de relacionar documentalmente la emergencia, la reducción de efectivos, el incremento extraordinario del trabajo, los puestos requeridos, la causa de cada contratación, el procedimiento de selección, el crédito disponible, las medidas preventivas y la desaparición posterior de la necesidad.

3. Metodología de aplicación de la norma

Paso 1. Documentar la emergencia y su incidencia municipal

El expediente debe comenzar identificando los hechos que afectan al municipio: incendio, evacuaciones, restricciones de acceso, infraestructuras afectadas y servicios cuya continuidad se encuentra comprometida.

El artículo 1 del Real Decreto-ley conecta sus medidas con incendios que hayan dado lugar a evacuaciones, restricciones de acceso, confinamientos u otras medidas de protección civil análogas.

Actuación profesional: Protección Civil y los servicios técnicos incorporarán un informe de situación acompañado de las resoluciones o comunicaciones existentes.

Riesgo evitado: justificar posteriormente decisiones de personal mediante una referencia genérica a una emergencia no concretada documentalmente.

Paso 2. Identificar al personal municipal afectado

Recursos Humanos debe determinar qué empleados no pueden prestar servicio por circunstancias vinculadas directamente al incendio.



La disposición adicional primera considera las situaciones del artículo 2 como fuerza mayor a efectos de justificar ausencias del personal del sector público conforme a su regulación de jornada y horarios.

Actuación profesional: apertura y tratamiento individualizado de las correspondientes incidencias de personal.

Documentación: solicitud o comunicación del trabajador y documentación acreditativa de la circunstancia concurrente.

Riesgo evitado: calificar incorrectamente una ausencia o extender indiscriminadamente el régimen excepcional.

Paso 3. Determinar la pérdida de capacidad operativa

No basta con conocer cuántos trabajadores faltan. Es necesario acreditar qué consecuencias producen esas ausencias sobre los servicios.

En Valdemora la brigada pasa de doce a siete trabajadores mientras aumenta el volumen de actuaciones.

Actuación profesional: el jefe del servicio emitirá informe indicando plantilla disponible, trabajos extraordinarios, turnos y recursos insuficientes.

Riesgo evitado: realizar contrataciones sobredimensionadas o desvinculadas de una necesidad real.

Paso 4. Priorizar las actuaciones municipales

Los técnicos deben diferenciar actuaciones de seguridad inmediata, mantenimiento de servicios esenciales, reparaciones provisionales y recuperación posterior.

El objetivo es determinar qué trabajos requieren verdaderamente personal adicional.

Documentación: memoria técnica de necesidades y cuadro de prioridades.

Riesgo evitado: utilizar una necesidad extraordinaria para reforzar actividades ordinarias sin relación suficiente con la emergencia.

Paso 5. Definir los puestos y funciones

Antes de contratar debe concretarse para qué se incorpora a cada trabajador.

En el supuesto se requieren peones, operarios y conductores para caminos, transporte, señalización, limpieza y reparación de instalaciones.

Actuación profesional: elaborar una memoria funcional que determine categoría, funciones, jornada, ubicación, dependencia y medios de trabajo.



Riesgo evitado: incorporar trabajadores para funciones genéricas o asignarles posteriormente tareas distintas de aquellas que justificaron su contratación.

Paso 6. Separar protección laboral y contratación

Este constituye el punto jurídico esencial.

El Real Decreto-ley 20/2026 regula medidas extraordinarias frente a las consecuencias laborales y sociales de los incendios y contiene una previsión específica para el personal público. No configura una modalidad especial de contratación municipal.

Actuación profesional: Secretaría dejará constancia en informe de que la emergencia justifica materialmente la necesidad, mientras que la incorporación de personal se registrará por las normas de empleo público y laborales aplicables.

Riesgo evitado: considerar el Real Decreto-ley como una autorización general para contratar directamente.

Paso 7. Determinar la causa de la contratación temporal

Recursos Humanos debe identificar qué necesidad concreta satisface cada incorporación.

La legislación laboral parte de la contratación indefinida y exige una causa legal concreta para utilizar contratos de duración determinada. En el ámbito público, además, la selección de personal laboral temporal debe responder a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia y respetar los principios que rigen el acceso al empleo público.

Actuación profesional: emitir propuesta motivada que relacione puesto, necesidad, causa y duración.

Riesgo evitado: utilizar una expresión genérica como «contratación por incendios» sin concretar la verdadera causa temporal.

Paso 8. Determinar los requisitos profesionales

Cada puesto debe asociarse a las condiciones necesarias para desempeñar las funciones previstas.

Para conductores de maquinaria deberán contemplarse las habilitaciones requeridas por los equipos que vayan a manejarse; para los restantes puestos se establecerán los requisitos relacionados con las funciones efectivamente asignadas.

Documentación: ficha de puesto, requisitos y descripción funcional.

Riesgo evitado: seleccionar personal que material o jurídicamente no pueda realizar las tareas previstas.

Paso 9. Asegurar la cobertura económica



Recursos Humanos calculará el coste salarial y las cotizaciones correspondientes a los ocho trabajadores durante el periodo estimado.

Intervención realizará las actuaciones de control presupuestario aplicables.

Documentación: memoria económica y documentos presupuestarios correspondientes.

Riesgo evitado: asumir obligaciones laborales sin respaldo presupuestario suficiente.

Paso 10. Tramitar la selección

La urgencia exige rapidez, pero no elimina los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad aplicables al empleo público.

El procedimiento debe aprovechar, cuando resulte jurídicamente procedente, instrumentos que permitan una incorporación rápida, como bolsas temporales ya constituidas, o articular una selección específica adaptada a la necesidad.

Documentación: bases o instrumento aplicable, convocatoria cuando corresponda, actuaciones de selección y resolución.

Riesgo evitado: transformar la urgencia en una selección discrecional de trabajadores.

Paso 11. Formalizar correctamente las contrataciones

Cada contrato debe expresar la categoría, funciones, jornada, retribución, duración y causa concreta que justifica la temporalidad.

La causa contractual debe guardar correspondencia con los informes que dieron origen al expediente.

Actuación profesional: Recursos Humanos formalizará individualmente cada relación laboral y efectuará las actuaciones de alta correspondientes.

Riesgo evitado: desconexión entre la realidad del servicio y la causa expresada documentalente.

Paso 12. Aplicar las medidas de prevención de riesgos

El personal no puede comenzar a trabajar en zonas afectadas únicamente porque exista urgencia.

El servicio de prevención analizará los riesgos vinculados a humo, calor, circulación de maquinaria, terrenos afectados, arbolado dañado, instalaciones deterioradas y concurrencia con equipos de emergencia.

Documentación: información preventiva, formación, entrega de equipos de protección e instrucciones operativas.



Riesgo evitado: exponer a personal recién incorporado a riesgos para los que no dispone de formación o medios adecuados.

Paso 13. Integrar al personal en el dispositivo municipal

Cada trabajador debe conocer quién dirige su equipo, dónde puede actuar y qué tareas tiene asignadas.

El responsable operativo organizará turnos, equipos, rutas y coordinación con Protección Civil y Policía Local.

Cuando existan varios servicios concurrentes, se mantendrá una cadena clara de mando y comunicación.

Documentación: órdenes y partes de trabajo, relación de equipos e instrucciones de actuación.

Riesgo evitado: interferencias entre servicios o realización de funciones impropias por el personal municipal.

Paso 14. Controlar la persistencia de la necesidad y cerrar el expediente

La necesidad extraordinaria no debe prolongarse automáticamente.

La disposición transitoria única del Real Decreto-ley permite que sus medidas sigan desplegando efectos una vez extinguido el incendio mientras permanezca la circunstancia que las motivó.

De forma coherente, el Ayuntamiento debe revisar periódicamente las circunstancias que justificaron su refuerzo de personal.

Actuación profesional: el jefe del servicio emitirá informes de seguimiento sobre efectivos necesarios, trabajos pendientes y recuperación de la capacidad ordinaria.

Cuando desaparezca la causa de las contrataciones, Recursos Humanos aplicará las consecuencias correspondientes a la modalidad utilizada y el Ayuntamiento recuperará la organización ordinaria del servicio.

Documentación final: memoria de cierre con trabajadores incorporados, duración, coste, trabajos efectuados y finalización de la necesidad extraordinaria.

Riesgo evitado: transformar una necesidad temporal en una cobertura estructural mediante contratación temporal.

4. Influencia en los segmentos de profesionales de la Administración local



Secretaría municipal

DUDAS típicas

La principal duda consiste en determinar hasta dónde llega el Real Decreto-ley 20/2026 y si la emergencia permite contratar directamente personal laboral. También debe resolverse qué órgano municipal adopta las distintas decisiones, cómo se motiva la urgencia y qué garantías administrativas continúan siendo exigibles.

Otro problema consiste en evitar que se confundan las ausencias protegidas del personal existente con la contratación de trabajadores adicionales.

INDICACIONES

Secretaría debe mantener separados ambos planos jurídicos. El Real Decreto-ley fundamenta el régimen extraordinario de protección del personal afectado; la contratación de refuerzo se articula mediante la normativa de empleo público y laboral.

Su intervención debe asegurar la competencia del órgano, la motivación de necesidad y urgencia, la adecuación del procedimiento selectivo y la correspondencia entre causa, contratación y duración.

SOLUCIONES

La solución más eficaz es incorporar un informe jurídico que conecte ordenadamente:

emergencia → afectación de plantilla → necesidad extraordinaria → puestos requeridos → sistema de selección → contratación temporal → finalización.

Este informe debe evitar que la mera declaración de emergencia aparezca como habilitación autónoma para contratar.

CHECKLIST

- Emergencia incorporada al expediente.
- Competencia del órgano correctamente determinada.
- Necesidad y urgencia motivadas.
- Real Decreto-ley y régimen de contratación correctamente diferenciados.
- Procedimiento selectivo adecuado.
- Causa temporal individualizada.
- Resolución debidamente documentada.

Intervención y Tesorería

DUDAS típicas



La necesidad puede surgir sin previsión presupuestaria inicial suficiente y con una duración incierta. Intervención debe determinar el coste completo y evitar compromisos económicos abiertos vinculados genéricamente a la emergencia.

INDICACIONES

El carácter urgente de la actuación no elimina el control económico-presupuestario.

El coste debe relacionarse con el número real de puestos, jornada, retribuciones, cotizaciones y duración estimada. Cualquier prolongación debe corresponderse con la persistencia de la necesidad.

SOLUCIONES

Debe incorporarse una memoria económica específica del refuerzo y realizarse un seguimiento separado del gasto extraordinario provocado por el incendio.

La trazabilidad del gasto facilitará además su posterior tratamiento administrativo dentro de las medidas de recuperación o financiación que puedan resultar aplicables.

CHECKLIST

- Crédito adecuado y suficiente.
- Salarios calculados.
- Cotizaciones incluidas.
- Número de trabajadores coincidente con la memoria técnica.
- Duración económicamente cuantificada.
- Control presupuestario incorporado.
- Seguimiento del gasto realizado.

Recursos Humanos

DUDAS típicas

Recursos Humanos debe gestionar simultáneamente las ausencias de empleados afectados y la incorporación urgente de nuevo personal.

Las cuestiones principales son qué puestos contratar, qué causa temporal utilizar, qué procedimiento de selección aplicar y cómo mantener la rapidez sin reducir las garantías de acceso al empleo público.

INDICACIONES

Las situaciones de los trabajadores existentes deben tratarse individualmente conforme al régimen aplicable al personal público.



La contratación de refuerzo debe partir de los informes técnicos y concretar para cada puesto la necesidad, funciones, duración y causa.

No debe utilizarse una fórmula genérica de «personal contra incendios» si engloba situaciones materialmente distintas.

SOLUCIONES

Resulta útil elaborar una matriz de personal en la que consten puesto, servicio, funciones, causa de incorporación, jornada, duración prevista, requisitos y responsable operativo.

Cuando exista una bolsa temporal adecuada que pueda emplearse conforme al régimen aplicable, permite responder con mayor rapidez sin prescindir de un procedimiento objetivo de selección.

CHECKLIST

- Ausencias gestionadas individualmente.
- Necesidades de refuerzo cuantificadas.
- Puestos definidos.
- Requisitos profesionales concretados.
- Causa contractual determinada.
- Selección correctamente tramitada.
- Contratos formalizados.
- Altas y nóminas gestionadas.
- Finalización de la necesidad controlada.

Alcaldía y responsables políticos

DUDAS típicas

La presión propia de una emergencia puede llevar a considerar que cualquier actuación urgente queda automáticamente habilitada por la situación excepcional.

También debe decidirse cuántos trabajadores resultan realmente necesarios y durante cuánto tiempo.

INDICACIONES

La decisión política debe descansar en una secuencia de informes técnicos, jurídicos y económicos.

La urgencia permite priorizar y acelerar la actuación, pero la motivación debe describir por qué la plantilla ordinaria resulta insuficiente y qué servicios quedarían afectados si no se adopta la medida.

SOLUCIONES



La resolución municipal puede apoyarse conjuntamente en el informe de Protección Civil, memoria técnica de necesidades, propuesta de Recursos Humanos, informe jurídico y documentación presupuestaria.

Debe establecerse además una revisión periódica de la necesidad de mantener el refuerzo.

CHECKLIST

- Necesidad respaldada técnicamente.
- Número de incorporaciones proporcionado.
- Informes jurídico y económico incorporados.
- Funciones delimitadas.
- Órgano competente.
- Seguimiento de la medida.
- Finalización cuando desaparezca la causa.

Protección Civil y emergencias municipales

DUDAS típicas

El responsable de emergencias debe diferenciar las funciones que pueden realizar los trabajadores municipales de aquellas reservadas a los servicios profesionales de prevención y extinción.

También debe integrar personal nuevo en un escenario sometido a cambios rápidos de riesgo.

INDICACIONES

Protección Civil debe transformar la situación de emergencia en necesidades operativas concretas y limitar el personal de refuerzo a tareas compatibles con su función y preparación.

La coordinación con los servicios autonómicos de extinción debe mantenerse durante toda la intervención.

SOLUCIONES

Debe existir una organización operativa que establezca zonas, responsables, comunicaciones, rutas, accesos, tareas y criterios de retirada ante cambios en el riesgo.

La asignación de funciones debe evitar que un operario de mantenimiento termine realizando tareas de extinción para las que no ha sido incorporado ni preparado.

CHECKLIST

- Necesidades operativas definidas.
- Funciones municipales delimitadas.
- Cadena de mando establecida.



- Zonas de trabajo identificadas.
- Coordinación interadministrativa.
- Comunicaciones operativas.
- Procedimiento ante cambios del riesgo.

Servicios técnicos municipales de obras, ingeniería, instalaciones y mantenimiento

DUDAS típicas

Estos profesionales deben determinar qué daños requieren intervención inmediata, qué actuaciones pueden esperar y qué recursos humanos y materiales son necesarios para mantener infraestructuras esenciales.

También deben distinguir entre mantenimiento ordinario y trabajos extraordinarios directamente generados por la emergencia.

INDICACIONES

El análisis debe priorizar seguridad, accesibilidad para los servicios de emergencia y continuidad de abastecimientos, instalaciones y comunicaciones municipales.

Las necesidades de personal deben derivarse de trabajos concretos y cuantificables.

SOLUCIONES

La memoria técnica puede clasificar las actuaciones en:

1. seguridad inmediata;
2. mantenimiento de servicios esenciales;
3. reparación provisional;
4. recuperación posterior.

Cada bloque debe asociarse a personal, medios, duración prevista y responsable.

Los partes diarios de trabajo permitirán adaptar progresivamente los efectivos.

CHECKLIST

- Infraestructuras afectadas inventariadas.
- Prioridades establecidas.
- Trabajos definidos.
- Personal dimensionado.
- Maquinaria disponible.
- Actuaciones documentadas.
- Evolución de necesidades registrada.



Prevención de riesgos laborales

DUDAS típicas

La incorporación urgente de personal puede producirse en zonas con humo, altas temperaturas, terreno alterado, tráfico de maquinaria, árboles dañados, instalaciones eléctricas afectadas o accesos restringidos.

El principal riesgo organizativo es considerar que la emergencia permite comenzar los trabajos antes de completar las medidas preventivas.

INDICACIONES

Los trabajadores deben incorporarse con información, formación y equipos adecuados a sus funciones y a las condiciones reales de la zona.

La evaluación preventiva debe contemplar el entorno extraordinario generado por el incendio y no limitarse al puesto ordinario de peón, conductor u operario.

SOLUCIONES

Debe implantarse un procedimiento de incorporación que incluya formación inicial, instrucciones sobre zonas de riesgo, equipos de protección, utilización de maquinaria, comunicaciones y actuación ante cambios de las condiciones.

Las tareas deben suspenderse o reorganizarse cuando la evolución del riesgo haga insegura su ejecución.

CHECKLIST

- Riesgos identificados.
- Información preventiva entregada.
- Formación realizada.
- Equipos de protección disponibles.
- Maquinaria asignada a personal adecuado.
- Zonas peligrosas delimitadas.
- Instrucciones de emergencia comunicadas.
- Coordinación preventiva organizada.

Contratación pública y gestión de servicios

DUDAS típicas

La emergencia puede exigir, además del personal temporal, maquinaria externa, transporte, materiales, equipos de protección, trabajos especializados o servicios auxiliares.



Debe diferenciarse claramente la **contratación laboral de trabajadores municipales** de la **contratación administrativa de una empresa externa**.

INDICACIONES

La naturaleza real de la necesidad determina el expediente aplicable.

Si el Ayuntamiento incorpora trabajadores a su propia organización, dirige su actividad y los integra en su estructura, la cuestión pertenece al ámbito de personal. Si encarga a un tercero autónomamente organizado una prestación, entra en el ámbito contractual público correspondiente.

SOLUCIONES

Conviene elaborar al inicio una relación global de necesidades separada en personal, suministros, servicios, maquinaria y actuaciones materiales. Esta clasificación evita que necesidades diferentes terminen mezcladas en un único procedimiento.

CHECKLIST

- Naturaleza de cada necesidad identificada.
- Personal y contratación administrativa separados.
- Prestaciones externas delimitadas.
- Responsable de cada expediente designado.
- Costes diferenciados.
- Coordinación con Secretaría e Intervención.
- Ausencia de duplicidades entre medios propios y externos.

La aplicación correcta del supuesto descansa, en definitiva, en una idea central: **el Real Decreto-ley 20/2026 protege las consecuencias laborales y sociales derivadas de la emergencia, pero no sustituye el régimen jurídico de incorporación de personal a una entidad local**. El Ayuntamiento debe utilizar la emergencia para acreditar de forma objetiva la necesidad extraordinaria y construir, a partir de ella, un expediente completo de organización, selección, contratación, prevención, ejecución y cierre.

En el caso de Valdemora, la solución jurídicamente ordenada permite compatibilizar tres objetivos que deben mantenerse simultáneamente: proteger al personal municipal afectado por el incendio, garantizar la continuidad de los servicios públicos y disponer con rapidez de recursos humanos adicionales para intervenir sobre caminos, instalaciones, abastecimientos y demás infraestructuras municipales. La coordinación entre Secretaría, Intervención, Recursos Humanos, servicios técnicos, Protección Civil, prevención y Policía Local convierte una respuesta inicialmente improvisada por la emergencia en una actuación administrativa trazable, proporcionada y plenamente integrada en el funcionamiento municipal.