



Comentario Protección laboral del personal contra incendios forestales ante situaciones de emergencia

Resumen

Análisis doctrinal del Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, centrado en su incidencia sobre el personal laboral dedicado a la prevención y extinción de incendios forestales. Se examinan la suspensión del contrato, la prestación extraordinaria por emergencia extrema, la prevención de riesgos laborales, la organización de los efectivos y los principales criterios interpretativos para compatibilizar la continuidad de un servicio esencial con la protección de los derechos laborales de quienes intervienen directamente frente al incendio.

1. Marco normativo y finalidad de las medidas laborales frente a los incendios forestales

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**, incorpora al ordenamiento un régimen extraordinario destinado a responder a las consecuencias laborales generadas por los incendios forestales producidos durante la campaña de peligro alto de 2026. Su finalidad no se limita a compensar daños económicos, sino que pretende evitar que las evacuaciones, restricciones de acceso, pérdida temporal de vivienda, deberes de cuidado y demás consecuencias directamente vinculadas a la emergencia repercutan negativamente sobre la relación laboral.

El artículo 1 delimita un ámbito condicionado por la existencia de incendios que hayan dado lugar a medidas de protección civil que afecten a la población, como evacuaciones, confinamientos o restricciones de acceso. El capítulo I opera, además, con carácter complementario: sus medidas resultan aplicables cuando los derechos laborales existentes no proporcionen una cobertura adecuada a las situaciones específicamente reguladas por el Real Decreto-ley. La disposición transitoria única atribuye efectos a los hechos causantes producidos desde el **22 de julio de 2026** y mantiene las medidas mientras subsista la circunstancia que las motiva, aunque el incendio haya sido extinguido.

La utilización del decreto-ley se fundamenta en el artículo 86 de la Constitución. El propio preámbulo conecta la situación de extraordinaria y urgente necesidad con la intensidad de los incendios y con sus efectos inmediatos sobre las relaciones laborales. En este punto resulta aplicable la doctrina constitucional consolidada según la cual corresponde al Gobierno efectuar el juicio político sobre la extraordinaria y urgente necesidad, sujeto al control de que exista una conexión de sentido entre la situación definida y las medidas adoptadas, criterio reiterado, entre otras, en las SSTC 6/1983, 100/2012, 142/2014 y 61/2018, expresamente invocadas por la norma.

Para el **personal laboral contra incendios**, el problema jurídico presenta una particularidad evidente: estos trabajadores pueden ser simultáneamente víctimas personales de la emergencia y profesionales llamados a combatirla. La aplicación del Real Decreto-ley exige, por ello, distinguir los efectos del incendio sobre su esfera personal de los riesgos y obligaciones inherentes al puesto de trabajo.



La norma no crea un estatuto laboral específico para este colectivo. Se proyecta sobre un marco previo integrado, fundamentalmente, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto Básico del Empleado Público cuando proceda y, de forma particularmente relevante, la **Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales**. Esta última configura la actividad como servicio de carácter esencial e interés social y establece un marco específico de funciones, organización, prevención, formación y jornada.

El interés doctrinal del Real Decreto-ley 20/2026 radica, por tanto, en incorporar una protección extraordinaria a una relación laboral que, en este sector, se desarrolla precisamente dentro del escenario de riesgo que origina aquella protección. El equilibrio entre continuidad del servicio y derechos individuales constituye el eje interpretativo del conjunto de la regulación.

2. El personal laboral vinculado a la prevención y extinción de incendios: posición jurídica y particularidades

La correcta aplicación de las nuevas medidas exige delimitar previamente quién integra jurídicamente el colectivo de bomberos forestales. Conforme al artículo 2 de la Ley 5/2024, tiene esta consideración el personal que, con independencia de la naturaleza estatutaria o laboral de su relación de servicio, desarrolle profesionalmente las funciones previstas en la propia ley. El criterio relevante es, por tanto, funcional y no exclusivamente contractual.

El artículo 3 de la misma ley precisa que el personal adscrito por las Administraciones públicas a estas funciones tiene la condición de empleado público en los términos del Estatuto Básico del Empleado Público. Cuando los servicios se prestan mediante relación laboral, resulta aplicable el **Estatuto de los Trabajadores** y, si concurre además la condición de empleado público, el artículo 7 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta doble referencia es particularmente importante porque permite diferenciar entre la fuente laboral de la relación y las especialidades inherentes a su integración en una estructura administrativa.

La Ley 5/2024 parte asimismo de una realidad organizativa plural. Existen trabajadores directamente contratados por Administraciones, empleados públicos laborales, personal de entidades públicas y trabajadores vinculados a entidades de derecho privado dependientes de las Administraciones. A esta diversidad se añaden distintas formas de organización autonómica y sistemas de prestación del servicio.

El Real Decreto-ley 20/2026 no modifica esta clasificación ni crea una categoría profesional nueva. Su efecto consiste en añadir un régimen extraordinario aplicable a las relaciones laborales incluidas en su ámbito cuando concurren las circunstancias que la propia norma tipifica. Por consiguiente, la condición de bombero forestal no excluye el acceso a las medidas laborales establecidas en el capítulo I.

Esta conclusión resulta jurídicamente relevante porque el carácter esencial del servicio podría llevar a una interpretación excesivamente restrictiva de los derechos reconocidos durante una emergencia. Sin embargo, la esencialidad afecta a la organización del servicio, no a la existencia misma de los derechos laborales. Administraciones y entidades gestoras deben garantizar la capacidad operativa mediante una planificación suficiente de medios y efectivos, sin convertir la singularidad profesional del bombero forestal en una regla general de disponibilidad absoluta.



En la práctica, la aplicación del Real Decreto-ley exige identificar tres elementos: la naturaleza de la relación laboral, la concreta función desempeñada dentro del operativo y la situación personal generada por el incendio. Esta delimitación permitirá determinar posteriormente si existe una verdadera imposibilidad de prestación, si procede la suspensión contractual o si la situación debe resolverse mediante los mecanismos ordinarios de organización del trabajo.

3. Incidencia del Real Decreto-ley 20/2026 sobre la relación laboral durante una emergencia por incendio forestal

La principal innovación laboral de la norma consiste en reconocer que determinadas consecuencias personales provocadas por el incendio pueden alcanzar una intensidad suficiente para justificar la interrupción de la prestación de servicios.

El artículo 2 contempla, entre otros supuestos, la imposibilidad de acceder al domicilio habitual por órdenes de evacuación o restricciones de acceso cuando ello impida recuperar bienes indispensables para acudir al trabajo y no resulte posible trabajar a distancia; la necesidad de realizar labores de traslado, limpieza o acondicionamiento de la vivienda, recuperar enseres o efectuar determinados trámites presenciales; y la atención de deberes de cuidado respecto de familiares o convivientes afectados por las consecuencias de los incendios.

Para el personal laboral de prevención y extinción resulta imprescindible distinguir entre **riesgo profesional y afectación personal**. El hecho de que exista un incendio, una evacuación general o restricciones de acceso en la zona no determina automáticamente la imposibilidad de trabajar para quien integra el dispositivo encargado de responder a esa misma emergencia. La prestación profesional puede consistir, precisamente, en acceder de forma organizada y bajo protocolos específicos a lugares vedados a la población general.

Distinto es el supuesto en que la persona trabajadora queda personalmente comprendida en una de las situaciones protegidas por el artículo 2. Si la evacuación le impide disponer de los elementos imprescindibles para prestar servicios, si debe atender las consecuencias materiales sobre su vivienda o si concurre un deber de cuidado legalmente protegido, la circunstancia adquiere relevancia laboral autónoma.

Esta diferenciación resulta esencial para el ejercicio del poder de dirección previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Las facultades organizativas permiten ordenar el servicio conforme a las necesidades de la emergencia, pero no desconocer situaciones que el legislador ha configurado expresamente como generadoras de derechos.

Para el personal del sector público, la disposición adicional primera añade una regla de especial trascendencia: las circunstancias previstas en el artículo 2 tienen la consideración de **fuerza mayor a efectos de justificar las ausencias**, de acuerdo con la regulación correspondiente sobre jornada y horarios.

Se produce así un cambio relevante en el tratamiento jurídico de la emergencia. Determinadas ausencias dejan de contemplarse desde la lógica ordinaria de incumplimiento de la obligación de asistencia y pasan a quedar insertas en un régimen legal específico de protección. En el ámbito de los servicios contra incendios, la consecuencia práctica es que la gestión de efectivos debe distinguir entre la disponibilidad operativa ordinaria y la indisponibilidad jurídicamente protegida de determinados trabajadores.



4. Suspensión del contrato y prestación extraordinaria por emergencia extrema

La medida central del Real Decreto-ley 20/2026 es la creación de una **suspensión contractual vinculada a una prestación extraordinaria por emergencia extrema**. El artículo 2 reconoce a las personas que se encuentren en las situaciones legalmente previstas el derecho a suspender su contrato de trabajo y solicitar una prestación con naturaleza contributiva por desempleo, sometida a las especialidades establecidas por la propia norma.

El artículo 3 articula un procedimiento específico. La persona trabajadora debe comunicar expresamente a la empresa la suspensión y acompañar la documentación acreditativa de la situación protegida. Recibida la solicitud, la empresa está obligada a expedir el certificado de empresa y remitirlo al Servicio Público de Empleo Estatal mediante Certific@, como máximo, al día siguiente. La prestación debe solicitarse al SEPE dentro del mes siguiente a la fecha de suspensión.

El régimen de protección resulta especialmente intenso. Las personas con contrato suspendido se consideran en situación legal de desempleo y **no se exige período mínimo de ocupación cotizada**. La base reguladora se obtiene mediante el promedio de las bases correspondientes a los últimos 180 días cotizados o, cuando no se alcance ese período, del tiempo inferior inmediatamente anterior. Sobre ella se aplica un porcentaje del 70 %, respetando los límites mínimos y máximos establecidos en el artículo 270.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

La duración se vincula estrictamente a la persistencia de la situación que justificó la suspensión, con un máximo de cuatro meses. Además, el disfrute de esta prestación no consume las cotizaciones previamente efectuadas. Durante su percepción, el SEPE ingresa las cotizaciones correspondientes a la aportación del trabajador, no existe obligación empresarial de cotizar y el período tiene la consideración de situación asimilada al alta. Cuando desaparezca anticipadamente la causa, el trabajador debe comunicarlo y la empresa debe reincorporarlo en las mismas condiciones existentes antes de la suspensión.

Para los empleadores de personal contra incendios, la consecuencia es doble. Por un lado, aparece una obligación formal de gestionar con rapidez las solicitudes y certificaciones. Por otro, la eventual suspensión de trabajadores durante episodios de máxima demanda operativa debe integrarse en los mecanismos de cobertura del servicio.

La norma refuerza, además, la tutela del ejercicio de estos derechos. El artículo 5 califica como **nula cualquier medida desfavorable** para la persona trabajadora que derive de su ejercicio y atribuye los conflictos a la jurisdicción social mediante el procedimiento del artículo 139 de la Ley 36/2011, considerando estos derechos como derechos de conciliación. Esta garantía tiene especial relevancia en un sector en el que la elevada presión operativa no puede convertirse en causa legítima para penalizar a quien reúna los requisitos legales para acogerse al nuevo régimen.

5. Prevención de riesgos laborales y protección específica del personal que interviene contra incendios

La protección introducida por el Real Decreto-ley debe diferenciarse del régimen preventivo aplicable durante la propia prestación de servicios. El trabajador que no se encuentra en una



situación que justifique la suspensión puede continuar integrado en el operativo, pero ello no reduce las obligaciones empresariales de seguridad y salud.

El artículo 7 de la Ley 5/2024 establece expresamente la aplicación a los bomberos forestales de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y de la regulación preventiva correspondiente en cada Administración. La propia Ley 5/2024 impone a Administraciones, organismos públicos y entidades dependientes el cumplimiento del derecho a una protección eficaz.

El carácter intrínsecamente peligroso de la extinción no convierte el riesgo profesional en jurídicamente ilimitado. El artículo 14 de la Ley 31/1995 reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz, mientras que su artículo 21 contempla la interrupción de la actividad ante un riesgo grave e inminente para la vida o la salud.

En este sector debe realizarse una interpretación funcional de este último precepto. No cualquier exposición al fuego constituye por sí misma un riesgo grave e inminente en el sentido jurídico, pues la intervención profesional presupone determinadas situaciones de peligro controlado mediante formación, medios, procedimientos y dirección operativa. El límite aparece cuando las condiciones concretas desbordan el riesgo razonablemente asumible dentro de la actividad profesional y los mecanismos preventivos disponibles dejan de proporcionar una protección adecuada.

La consecuencia organizativa es clara: el aumento de la intensidad del incendio no rebaja el estándar preventivo. Deben mantenerse una evaluación dinámica de las condiciones de intervención, equipos adecuados, comunicaciones, vías de retirada, control de tiempos de exposición, descansos y mecanismos de relevo. La profesionalidad exigible al trabajador encuentra su correlato en una organización capaz de gestionar técnicamente los riesgos.

La Ley 5/2024 reconoce esta singularidad también en materia de condiciones profesionales, incluyendo expresamente la peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad y riesgo psicofísico asociado al estrés entre los factores que pueden ser considerados dentro del diálogo social y la negociación de las condiciones de los bomberos forestales.

El Real Decreto-ley 20/2026 y la normativa preventiva actúan, por tanto, en planos distintos pero complementarios: el primero protege al trabajador frente a determinadas consecuencias personales de la emergencia; la segunda protege su integridad cuando continúa desempeñando sus funciones dentro de ella.

6. Organización del trabajo, disponibilidad de efectivos y respuesta de los servicios públicos de prevención y extinción

La aplicación de derechos de suspensión y ausencia durante una campaña de incendios introduce una variable adicional en la gestión de los dispositivos. La Administración o entidad responsable debe asegurar simultáneamente la continuidad del servicio esencial y el respeto de las situaciones de indisponibilidad legalmente protegidas.

La Ley 5/2024 atribuye a las Administraciones competentes la organización de los operativos de acuerdo con el artículo 48 de la Ley 43/2003, de Montes, y exige su adecuada coordinación



con los planes estatal y autonómicos de protección civil para emergencias por incendios forestales. La disponibilidad de efectivos es, por ello, una cuestión directamente relacionada con la planificación pública de la emergencia.

Esta capacidad organizativa encuentra límites claros en materia de jornada. El artículo 9 de la Ley 5/2024 dispone que las normas, convenios y acuerdos aplicables al personal laboral deben adecuarse al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. Para los empleados públicos se permite igualmente establecer jornadas especiales, pero con respeto al Estatuto Básico del Empleado Público y a la normativa europea sobre ordenación del tiempo de trabajo.

El Real Decreto-ley 20/2026 no modifica estas reglas ni autoriza una ampliación extraordinaria de la disponibilidad. Su efecto es distinto: obliga a incorporar a la planificación la posibilidad de que determinados trabajadores queden legítimamente apartados del servicio por encontrarse en alguno de los supuestos protegidos.

La respuesta adecuada no consiste en trasladar automáticamente esa carga al resto de la plantilla mediante prolongaciones indiscriminadas, sino en activar mecanismos de sustitución, refuerzo, redistribución y coordinación interadministrativa compatibles con los límites de jornada y descanso.

Esta cuestión adquiere especial importancia en dispositivos con personal fijo-discontinuo, estructuras estacionales o fórmulas de gestión mediante entidades públicas o privadas dependientes de las Administraciones. La legislación básica tiende a reforzar la profesionalización y estabilidad del servicio, precisamente porque una emergencia de elevada intensidad requiere estructuras capaces de absorber bajas, descansos y otras contingencias sin deteriorar la seguridad de los efectivos.

El Real Decreto-ley introduce así una consecuencia organizativa indirecta pero relevante: la protección individual del trabajador obliga a considerar el dimensionamiento suficiente de las plantillas como elemento de la propia capacidad de respuesta ante incendios forestales.

7. Problemas interpretativos y criterios jurídicos aplicables al personal laboral contra incendios

El principal problema interpretativo reside en establecer el punto de equilibrio entre la especial disponibilidad que exige un servicio esencial y el ejercicio efectivo de los derechos extraordinarios reconocidos por el Real Decreto-ley.

La norma no contiene una exclusión específica para los bomberos forestales. Por tanto, no resulta jurídicamente sostenible entender que la sola pertenencia a un dispositivo de extinción neutraliza el artículo 2. Al mismo tiempo, tampoco puede trasladarse mecánicamente a este personal cualquier restricción aplicable a la población general como prueba suficiente de imposibilidad para trabajar.

La interpretación debe atender a la **causa concreta y a sus efectos reales sobre la prestación**. Una restricción de acceso puede impedir a un ciudadano desplazarse hasta su centro de trabajo y, sin embargo, permitir el acceso profesional de los efectivos movilizados por el dispositivo. Del mismo modo, la evacuación del domicilio no genera por sí sola la



suspensión cuando no concurre alguna de las consecuencias tipificadas por la norma. Pero si impide disponer de bienes indispensables, exige actuaciones personales inaplazables o genera deberes de cuidado protegidos, el trabajador contra incendios se sitúa en la misma posición jurídica que cualquier otra persona incluida en el ámbito de la regulación.

El poder de dirección empresarial o administrativo debe ejercerse conforme a criterios de legalidad y proporcionalidad. La necesidad de disponer de efectivos constituye un interés organizativo de especial intensidad, pero no habilita para desconocer un derecho reconocido por una norma con rango de ley. Esta conclusión resulta reforzada por el artículo 5 del Real Decreto-ley, que sanciona con nulidad las medidas desfavorables derivadas del ejercicio de los derechos reconocidos en su capítulo I.

Existe asimismo una frontera entre la **imposibilidad de trabajar** y la mera dificultad. El nuevo régimen está construido sobre situaciones objetivas y acreditables, no sobre una cláusula general de inconveniencia derivada del incendio. La exigencia de comunicación expresa y documentación establecida en el artículo 3 confirma el carácter causal e individualizado de la protección.

En el sector público, la consideración de fuerza mayor atribuida por la disposición adicional primera aporta seguridad jurídica adicional en relación con la justificación de ausencias. No obstante, esa fuerza mayor queda vinculada precisamente a las situaciones del artículo 2 y no a cualquier incidencia relacionada de forma genérica con un incendio.

Desde una perspectiva doctrinal, la solución más coherente consiste en evitar dos extremos: considerar que el servicio esencial elimina los derechos individuales o entender que cualquier afectación territorial determina automáticamente la suspensión. El eje de la decisión debe ser siempre la concurrencia objetiva de la situación protegida y su incidencia efectiva sobre la relación laboral.

8. Consecuencias prácticas para Administraciones, empresas y responsables de los dispositivos contra incendios

El Real Decreto-ley 20/2026 obliga a incorporar una dimensión laboral específica a la gestión operativa de los incendios forestales. Para Administraciones, empresas públicas y demás entidades responsables, su principal consecuencia consiste en articular procedimientos capaces de gestionar con rapidez las situaciones personales protegidas sin comprometer la continuidad del dispositivo.

En primer lugar, resulta necesaria una adecuada coordinación entre **recursos humanos y dirección operativa**. La comunicación de una situación del artículo 2 puede tener efectos inmediatos sobre la disponibilidad del trabajador, por lo que su tratamiento administrativo y su repercusión sobre la planificación de turnos no pueden discurrir de forma separada. La empresa debe, además, cumplir los plazos de certificación establecidos para el acceso a la prestación extraordinaria.

En segundo término, las decisiones requieren una valoración individualizada. La existencia de un incendio o una medida de protección civil constituye el presupuesto general, pero la suspensión depende de la situación concreta del trabajador. La documentación de la causa, la fecha de inicio, su eventual finalización anticipada y la reincorporación adquieren especial



importancia tanto para la gestión laboral como para el control posterior de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, expresamente habilitada por el artículo 3.15 del Real Decreto-ley.

En tercer lugar, la gestión del personal no puede separarse de la prevención. La indisponibilidad de determinados efectivos no justifica la generación de riesgos adicionales mediante exceso de jornada, insuficiencia de descansos o sobrecarga continuada de quienes permanecen en servicio. Los artículos 7 y 9 de la Ley 5/2024 obligan a integrar la protección preventiva y los límites del tiempo de trabajo en cualquier reorganización del dispositivo.

Finalmente, la nueva regulación refuerza la necesidad de una planificación previa de contingencias laborales: sistemas de sustitución, personal de refuerzo, protocolos de comunicación, coordinación entre unidades y criterios homogéneos para gestionar las ausencias vinculadas a una emergencia. La consideración de los bomberos forestales como servicio esencial e interés social exige capacidad de respuesta institucional, no una disponibilidad ilimitada de cada trabajador individualmente considerado.

La aportación fundamental del Real Decreto-ley 20/2026 consiste, en definitiva, en reconocer que quien trabaja contra un incendio forestal puede resultar también personalmente afectado por él. La condición de profesional de emergencias no absorbe sus derechos laborales, del mismo modo que estos derechos no eliminan las obligaciones propias de una actividad esencial. La norma obliga a articular ambas realidades mediante criterios de causalidad, proporcionalidad, prevención y adecuada organización.

Para los responsables profesionales del sector, la consecuencia es clara: la gestión jurídica del personal durante los incendios debe formar parte de la propia planificación de la emergencia. La continuidad del servicio, la seguridad de los efectivos y la protección de las circunstancias personales legalmente reconocidas no constituyen objetivos contrapuestos, sino elementos que deben integrarse en un mismo modelo de organización. En esa integración reside la principal relevancia práctica y doctrinal del Real Decreto-ley 20/2026 para el personal laboral dedicado a la prevención y extinción de incendios forestales.