

Bomberos forestales quemados: la realidad laboral de precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de capital importancia social y medioambiental

Margarita Miñarro Yanini

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

Directora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>

La elipse de un grito,
va de monte
a monte.

Federico García Lorca

(El grito)

1. El inicio del nuevo ciclo tras las vacaciones tiene siempre un sabor agri dulce, al converger en el mismo objeto un efecto positivo, por lo disfrutado, y otro de signo opuesto, por la sensación de pérdida. Pero hay otros efectos negativos, mucho más relevantes y de alcance más social, que trae el final del estío, que es la valoración del impacto de los incendios forestales, que, si siempre ha sido negativa, lo es mucho más en los últimos años. La tangible subida de temperaturas y las continuas olas de calor aceleran la evaporación, reducen la humedad del suelo y secan la vegetación. En esta situación, cualquier pequeña chispa es suficiente para prender la gran mecha que es el monte en estas condiciones, y si a esta ecuación se suma la acción del viento, el resultado es la rápida propagación del fuego, su mayor intensidad y la consecuente mayor dificultad para extinguirlo. La multiplicación de los días en los que se producen las apuntadas condiciones especialmente proclives a los incendios, a consecuencia del cambio climático, explica la proliferación de «megaincendios». Además, se produce un efecto perverso de «retroalimentación», pues

La multiplicación de los días en los que se producen las apuntadas condiciones especialmente proclives a los incendios, a consecuencia del cambio climático, explica la proliferación de «megaincendios»

los incendios forestales contribuyen a aumentar el efecto del cambio climático dado que la ignición libera gases de efecto invernadero, supone la merma de masa forestal, que absorbe dióxido de carbono y libera oxígeno y, en fin, aceleran los procesos de desertificación, que amenazan al 70 % del territorio español. El problema, desde luego, no es menor, pues a fecha de 18 de agosto, día Mundial para la Prevención de los Incendios Forestales, el saldo de hectáreas calcinadas en España rayaba las 255.000, si bien pocos días más tarde, los rayos caídos en las tormentas que afectaron el arco Mediterráneo causaron nuevos incendios en varias provincias, como el de la Sierra Calderona (Castellón/Valencia), con unas 650 hectáreas quemadas y, en fin, tantos otros que en el momento en que se escriben estas líneas siguen activos.

Sin duda, los incendios forestales son un problema ecológico y social prioritario, en cuya prevención es imprescindible incidir, pues el daño causado es siempre irreparable, y que, cuando se producen, han de ser extinguidos con la mayor rapidez y eficiencia. Para ello es imprescindible garantizar los recursos necesarios y adecuados para que el sistema de prevención sea efectivo durante todo el año, realizar una adecuada gestión del territorio –rural, pero también, más allá, urbanístico–, así como destinar el volumen preciso de personal, garantizando la calidad de su empleo y su estatuto profesional.

En este sentido, desde esta revista queremos poner el foco, aun con la brevedad que exige este editorial, en los protagonistas indiscutibles de esta segunda dimensión, los bomberos forestales. En el marco de los incendios de este verano 2026 han salido a la luz –aunque mucho más veladamente de lo que el problema merece– las malas condiciones laborales/profesionales de este colectivo, pese a que desempeña un trabajo esencial desde el punto de vista social y cuya peligrosidad es más que evidente.

2. Como punto de partida hay que señalar que la gestión forestal, en la que se encuadran los servicios de extinción de incendios, es competencia de las comunidades autónomas (art. 148.1.8 Constitución española –CE–), lo que, entre otras cosas, implica que no se aplican unas condiciones homogéneas en toda España. Esta fragmentación se produce también en la composición del cuerpo, que puede integrar dos tipos de brigadas, de prevención y de detección y extinción, y múltiples categorías profesionales –el convenio colectivo de TRAGSA establece diecinueve categorías–. También se produce esta fragmentación en relación con la fórmula mediante la que los bomberos forestales se vinculan con la Administración, que puede ser externalizada –cauce muy frecuentemente utilizado–, a través de contratos temporales con empresas privadas o mediante empresas públicas, o bien estableciendo una vinculación directa, sea de carácter funcional, estatutario o laboral. A estos se suman, como personal de apoyo (aunque muchas veces con un papel más protagonista del que sería lógico a tenor

La gestión forestal, en la que se encuadran los servicios de extinción de incendios, es competencia de las comunidades autónomas (art. 148.1.8 CE), lo que, entre otras cosas, implica que no se aplican unas condiciones homogéneas en toda España

de la atribución de competencias, debido a las carencias de medios autonómicos), las Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF), dependientes del Ministerio de Transición Ecológica, vinculado a la empresa pública TRAGSA. Es por ello que, aunque se hará referencia a estos profesionales como «colectivo», lo cierto es que sus condiciones y, por tanto, sus reivindicaciones son heterogéneas. Igualmente, aunque se hará referencia a su dimensión «laboral», este término ha de interpretarse en sentido sustantivo, no formal, pues en algunos casos se trata de relaciones estatutarias o funcionariales. Aunque es imposible dejar constancia en este editorial de toda la problemática laboral que afecta a este colectivo, dada su enorme extensión y complejidad, resulta necesario hacer referencia a algunos de sus aspectos más relevantes, reiteradamente reclamados por los bomberos forestales. A nivel laboral, la obsoleta consideración del riesgo de incendios forestales como estacional, ligado en exclusiva a los meses de verano, además de impedir una adecuada actividad preventiva de los incendios y de vigilancia continuada, se proyecta en la duración de los contratos de los bomberos forestales, que son con frecuencia temporales –con el riesgo de desprofesionalización que ello implica–. Todo ello unido a sus bajos salarios –en una estimación general, puesto que, dada la apuntada diversidad, la posible variabilidad en este aspecto es elevada, generando grandes desigualdades–, a pesar de la peligrosidad de la actividad desarrollada y de las «flexibles» condiciones relativas a jornada y a horario de trabajo, debido a la muy generalizada insuficiencia de efectivos de relevo y consiguiente sobrecarga de horas de trabajo. Ello determina que padezcan una precariedad laboral extrema y endémica.

3. Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, la magnitud de la problemática que arrastran es enorme, y evidentemente incrementa exponencialmente sus efectos por la peligrosidad y penosidad inherente al trabajo desarrollado. Por apuntar alguno de estos aspectos, la exposición a gases tóxicos exigiría unas medidas de protección que, con demasiada frecuencia, no son lo eficaces que deberían. Tampoco se realiza generalmente una adecuada gestión de la desinfección de los equipos contaminados por parte de la entidad, sino que en muchos casos terminan dentro de bolsas de basura hasta el regreso al parque de los bomberos forestales, e incluso en algunos casos han de realizar la limpieza en sus propios domicilios, con el consiguiente riesgo de contamina-

También se produce esta fragmentación en relación con la fórmula mediante la que los bomberos forestales se vinculan con la Administración, que puede ser externalizada –cause muy frecuentemente utilizado–, a través de contratas temporales con empresas privadas o mediante empresas públicas, o bien estableciendo una vinculación directa, sea de carácter funcional, estatutario o laboral

Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, la magnitud de la problemática que arrastran es enorme, y evidentemente incrementa exponencialmente sus efectos por la peligrosidad y penosidad inherente al trabajo desarrollado

ción cruzada y, por ello, de afectación de la salud de sus familiares (tema ya tratado en el núm. 395/2016 de esta revista: «[Trabajo productivo \(hombre\), fuente de riesgo para el trabajo reproductivo \(mujer\): ¿Qué orden conoce de la responsabilidad?](#)»). La habitual inhalación de gases tóxicos ligada a la extinción de incendios forestales determina que la actividad se encuentre en el grupo 1 –que supone que existe evidencia de su efecto cancerígeno– de la clasificación de carcinógenos de la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC). Además, las tareas desarrolladas tienen un elevado impacto a nivel musculoesquelético. Todos estos efectos perniciosos del trabajo de la extinción de incendios en la salud de los bomberos forestales han quedado opacados por su frecuentemente inadecuada clasificación profesional, que además ha repercutido en términos salariales. La [Ley 5/2024](#) previó la creación de una comisión para impulsar la evaluación y reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector ([disp. adic. sexta](#)), pero lo cierto es que hasta el momento no se ha incluido ninguna. Además, las más básicas exigencias de higiene en el trabajo –que las bases dispongan de agua, luz, duchas...– en ocasiones tampoco se cumplen adecuadamente. Por lo que respecta a la jubilación, aunque se les ha reconocido la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo, la falta de desarrollo de algunos aspectos y la temporalidad que en muchos casos tienen con la entidad prestadora del servicio constituye una dificultad práctica para hacerla efectiva, como más adelante se indicará. En fin, como colofón a esta breve muestra de algunos de los problemas que aquejan a este colectivo, quiere incidirse en que resulta evidente que la apuntada fragmentación del colectivo y su extendida temporalidad laboral merman su capacidad reivindicativa.

4. Con objeto de fijar unas garantías mínimas y tratar de homogeneizar ciertas condiciones, se adoptó, en el ámbito estatal, la [Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales](#), pues aunque la gestión del servicio es autonómica, corresponde al Estado la competencia en materia laboral, sin perjuicio de su ejecución por las comunidades autónomas ([art.149.1.7 CE](#)). Como su propio nombre indica, esta norma establece algunos mínimos relativos a los aspectos laborales esenciales del régimen de los bomberos forestales.

Todos estos efectos perniciosos del trabajo de la extinción de incendios en la salud de los bomberos forestales han quedado opacados por su frecuentemente inadecuada clasificación profesional, que además ha repercutido en términos salariales. La [Ley 5/2024](#) previó la creación de una comisión para impulsar la evaluación y reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector ([disp. adic. sexta](#)), pero lo cierto es que hasta el momento no se ha incluido ninguna

Con objeto de fijar unas garantías mínimas y tratar de homogeneizar ciertas condiciones, se adoptó, en el ámbito estatal, la [Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales](#), pues aunque la gestión del servicio es autonómica, corresponde al Estado la competencia en materia laboral, sin perjuicio de su ejecución por las comunidades autónomas ([art. 149.1.7 CE](#))

Las previsiones concretas de esta norma resultan muy reveladoras de un trasfondo que determina, en última instancia, la deficiente situación laboral/profesional que generalmente padece este colectivo. Como observación casi transversal, se aprecia que en la propia formulación de algunas existe cierta «cautela» o falta de firmeza, en la que parece latir la convicción de que, aunque incuestionablemente imperativas, en el plano de los hechos, la llave de su eficacia –desarrollo y cumplimiento– la tienen las comunidades autónomas.

Por lo que respecta al objeto de esta ley, es la regulación de condiciones del personal que desarrolle profesionalmente las funciones de bombero forestal, trazando la extensión real de sus tareas, que no se limitan a la extinción de incendios, sino que incluyen también las complementarias de prevención, detección, vigilancia, informativas o de apoyo a las contingencias que tengan lugar en el medio natural ([art. 1](#)), a las que posteriormente vuelve a referirse la norma ([art. 4](#)). El adecuado desarrollo de todas estas funciones implica, necesariamente, que su vinculación profesional no se limite al tiempo de mayor riesgo de incendio, sino que se extienda durante todo el año. La delimitación del ámbito de aplicación subjetivo de esta norma integra, por la parte empleadora, «a todas las administraciones, organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las administraciones públicas». Por lo que respecta a la parte trabajadora, incluye a los bomberos forestales que realicen las funciones que les son propias (indicadas en los arts. [1](#) y [4](#)), «con independencia de la naturaleza estatutaria o laboral de su relación de servicio» ([art. 2](#)). Así, aquellos que estén adscritos a las Administraciones públicas son empleados públicos y su relación de trabajo se regirá por el [Estatuto Básico del Empleado Público](#), que también se aplicará, junto con la normativa laboral, a quienes mantengan una relación laboral con una empresa pública que gestione el servicio. En caso de que presten servicios mediante una relación laboral con una empresa privada con la que la Administración haya externalizado el servicio, se regirán por la normativa laboral ([art. 3](#)). Esta delimitación refleja la diversidad de cauces a través de los que las comunidades autónomas pueden gestionar este servicio y, correlativamente, la variedad de situaciones en las que pueden encontrarse los bomberos forestales a tenor de su vinculación laboral/estatutaria con la entidad contratante. En definitiva, muestra la enorme fragmentación –fuente de desigualdad y de debilidad colectiva, como obstáculo para la cohesión del colectivo que es–, que es el caldo de cultivo de numerosos problemas de estos servidores públicos.

El adecuado desarrollo de todas estas funciones implica, necesariamente, que su vinculación profesional no se limite al tiempo de mayor riesgo de incendio, sino que se extienda durante todo el año

Esta delimitación muestra la enorme fragmentación –fuente de desigualdad y de debilidad colectiva, como obstáculo para la cohesión del colectivo que es–, que es el caldo de cultivo de numerosos problemas de estos servidores públicos

5. Muy importante, por las múltiples consecuencias que derivan de él, es la regulación del sistema de clasificación profesional. La relevancia general de esta materia se acrecienta muy particularmente en relación con este colectivo por una razón específica, pues durante años fue frecuente clasificarlos en las más variadas e inadecuadas categorías (peón forestal, peón de caza...). Es por ello que no solo las condiciones aplicadas no se ajustaban al trabajo desarrollado, sino que se han invisibilizado los daños en la salud propios del desempeño de la actividad de extinción de incendios forestales. Evidencia de ello es el hecho de que no exista ninguna enfermedad profesional vinculada al desarrollo de la tarea de extinción de incendios forestales, pese a que es evidente que se trata de una actividad penosa y que en absoluto resulta inocua. Resulta revelador, en dicho sentido, que se incorporen previsiones normativas específicas sobre el establecimiento de plazas que posibiliten una segunda actividad en caso de que se haya emitido dictamen médico que acredite la disminución de su capacidad para prestar servicio ordinario, pero no se encuentren en situación de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez ([disp. adic. tercera](#)). En fin, aunque desde 2011 el Catálogo Nacional de Ocupaciones asigna al trabajo de bombero forestal exclusivamente el código identificativo 5932, la realidad es que ello no tuvo un reflejo directo en los sistemas de clasificación profesional de las Administraciones autonómicas competentes. Por esa razón, la [Ley 5/2024](#) ha incorporado un precepto ([art. 5](#)) relativo a los sistemas de clasificación que, reflejando la diversidad estatutaria/laboral que puede existir en relación con la vinculación con su empresa, exige a las Administraciones autonómicas el establecimiento de las clasificaciones referidas de manera específica a bombero forestal, teniendo en cuenta las competencias y formación exigidas. Además, la ley recuerda –pues se trata de una obligación general– el deber de incluirlos en el régimen de sistema de la Seguridad Social que les corresponda ([disp. adic. segunda](#)).

Evidencia de ello es el hecho de que no exista ninguna enfermedad profesional vinculada al desarrollo de la tarea de extinción de incendios forestales, pese a que es evidente que se trata de una actividad penosa y que en absoluto resulta inocua

Aunque desde 2011 el Catálogo Nacional de Ocupaciones asigna al trabajo de bombero forestal exclusivamente el código identificativo 5932, la realidad es que ello no tuvo un reflejo directo en los sistemas de clasificación profesional de las administraciones autonómicas competentes

6. Otro derecho recogido en la ley, vinculado a la materia conexa que se ha apuntado, es el de salud laboral y prevención de riesgos laborales. En esta materia, aunque la norma se limita a recordar en su articulado la aplicación imperativa en este ámbito de la [Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales](#) (LPRL), y sus reglamentos de desarrollo, así como de la normativa de adaptación que se haya adoptado, se ha previsto ([disp. final primera](#)) la adopción de un reglamento específico de prevención de riesgos laborales de

los bomberos forestales. Dicha disposición, que debía haberse adoptado en el plazo de un año, es todavía un borrador, que no ha logrado el consenso de algunas de las Administraciones implicadas –comunidades autónomas– sin el que las medidas incorporadas serían papel mojado. En cualquier caso, y en tanto dicha norma sea aprobada, la [Ley 5/2024](#) incide en la obligación de los organismos empleadores de dispensar una protección eficaz a los bomberos forestales, que debe recordarse que implica «garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo» ([art. 14.2 LPRL](#)). El cumplimiento de este deber impone a la entidad empleadora la adopción de cuantas medidas sean necesarias para asegurar la protección de la seguridad y salud, particularmente el cumplimiento de las obligaciones preventivas establecidas en esta ley. Con todo, quiere hacerse particular mención a la enorme importancia que en este ámbito tienen algunas de ellas, como son la evaluación de riesgos laborales ([art.16 LPRL](#)) –que ha de incluir los riesgos organizativos (escasez de efectivos y actuación de diversos operativos simultáneamente), psicosociales (estrés) y ergonómicos (lesiones y traumatismos óseos y musculares), facilitar equipos de trabajo y medios de protección ([art. 17 LPRL](#)) –que supone la adecuada y suficiente disposición y renovación de EPIs (equipos de protección individual), así como la asunción por la empresa de su limpieza y desinfección–, la formación preventiva teórica y práctica, suficiente y adecuada ([art. 19 LPRL](#)) –que debe darse en el tiempo de trabajo o, en otro caso, con descuento en este–, la vigilancia de la salud ([art. 22 LPRL](#)) –que puede verse dificultada en caso de que se trate de empleados temporales– y, en fin, la imprescindible coordinación de actividades ([art. 24 LPRL](#)) –tan necesaria por la habitual actuación de operativos plurales, de diversa procedencia (bomberos forestales de la comunidad autónoma, BRIF, UME), como compleja, máxime dada la urgencia de las actuaciones de extinción y lo cambiante que resulta el medio forestal afectado por un incendio en el que han de actuar, sobre la que incide el [artículo 46 de la Ley 43/2003, de montes](#) y el [Real Decreto 38/2026, de 21 de enero, por el que se desarrollan medidas de coordinación instrumental para la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales](#)–. En fin, como se ha apuntado, de la normativa general se deduce el deber de las entidades de garantizar la protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales, lo que implica que han de

Aunque la norma se limita a recordar en su articulado la aplicación imperativa en este ámbito de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, así como de la normativa de adaptación que se haya adoptado, se ha previsto (disp. final primera) la adopción de un reglamento específico de prevención de riesgos laborales de los bomberos forestales

Urge la adopción del reglamento de prevención de riesgos laborales de este sector, como marco que explicita las concretas obligaciones que se integran en el deber de protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales que deben cumplir las entidades prestadoras del servicio, puesto que es el único cauce realmente eficaz a tal fin

dispensarles una protección integral y eficaz, en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Con todo, es indudable que las obligaciones genéricas presentan mayor «déficit de cumplimiento» y, por tanto, son menos efectivas que las específicas. Es por ello por lo que urge la adopción y, por supuesto, el posterior cumplimiento del reglamento de prevención de riesgos laborales de este sector, como marco que explicita las concretas obligaciones que se integran en el deber de protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales que deben cumplir las entidades prestadoras del servicio, puesto que es el único cauce realmente eficaz a tal fin.

7. La norma también incluye previsiones relativas a la formación para el desarrollo del trabajo (art. 6), que se centran fundamentalmente en dos cuestiones. Por una parte, en la acreditación de competencias capacitantes para el desarrollo de la función de bombero forestal, el reconocimiento de la experiencia laboral y las vías no formales de acreditación, aspecto este en el que se ha producido considerable confusión. Por otra, en relación con la obligación de las Administraciones o entes empleadores a dispensar a los trabajadores formación para el trabajo, remite a la negociación colectiva los términos de su desarrollo, al igual que sucede con alcance general respecto a otros colectivos. Con todo, establece sendas previsiones imperativas, vinculando así a la negociación colectiva, sobre dos cuestiones particularmente relevantes, que son, de un lado, cómo ha de ser dicha formación continua, precisando que debe ser «reglada, teórica, física y práctica», y, de otro, cuál debe ser su tratamiento, incidiendo en que ha de impartirse en horario de trabajo –previsión especialmente significativa en relación con los bomberos forestales que son contratados con carácter temporal– y que en ningún caso puede repercutirse su coste en los empleados.

8. Muy importante es la regulación contenida en la norma respecto a las cuestiones salariales y al tiempo de trabajo, no solo por tratarse de dos condiciones esenciales en cualquier relación de trabajo, sino, particularmente, respecto de los bomberos forestales, porque con mucha frecuencia sus retribuciones son muy bajas y sus jornadas de trabajo excesivamente prolongadas. Por lo que respecta a las primeras, bajo la rúbrica «Derechos específicos» (art. 8) –que también se refiere al derecho de defensa jurídica–, esta ley trata de impulsar –pues en este caso es materia en la que rige la libertad negocial– que en la negociación de las condiciones retributivas de los bomberos forestales se reconozcan «las condiciones de peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psico-físico generado por las situaciones de estrés». Aunque no se indica, parece estar apuntando a la tradicional inclusión en los convenios de complementos de peligrosidad y penosidad, si bien también podrían reconocerse estas condiciones en la fijación de los salarios base, lo que resulta mucho más conveniente dado el carácter no consolidable de tales complementos (art. 26 ET)

Parece estar apuntando a la tradicional inclusión en los convenios de complementos de peligrosidad y penosidad, si bien también podrían reconocerse estas condiciones en la fijación de los salarios base, lo que resulta mucho más conveniente dado el carácter no consolidable de tales complementos (art. 26 ET)

ter no consolidable de tales complementos ([art. 26 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–). En cualquier caso, dados los bajos salarios que perciben los bomberos forestales de algunas comunidades autónomas –valga como ejemplo la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que el [Convenio colectivo de SARGA](#) fija el salario base bruto anual de un operario/a especialista, brigada terrestre o helitransportada, bombero forestal en 9.187,18 €– es evidente que esta previsión no se está atendiendo.

Por lo que respecta a la regulación en materia de jornada ([art. 9](#)), se establece la diferencia entre los bomberos forestales que prestan servicios mediante una relación laboral, a los que es de aplicación el [artículo 34 del ET](#) y el [Real Decreto 1561/1995](#) –cuyo [art. 5](#) se refiere a las labores forestales, aunque no está pensado para la situación excepcional de un incendio–, de jornadas especiales, y quienes tengan la consideración de empleados públicos, para los que se prevé que las Administraciones públicas puedan establecer jornadas especiales. En cualquier caso, ninguna normativa, por especial que sea, puede amparar los turnos de hasta 20 horas denunciados por los bomberos forestales por falta de efectivos de reemplazo.

Ninguna normativa, por especial que sea, puede amparar los turnos de hasta 20 horas denunciados por los bomberos forestales por falta de efectivos de reemplazo

9. Otra materia regulada en la norma es la sucesión empresarial ([art. 10](#)), que es una situación que se producirá con frecuencia dada la generalizada organización externalizada del servicio de extinción de incendios. Para estos casos, se establece la regla de la asunción de la plantilla por parte de la entidad que asume la prestación de dicho servicio, en los términos del [artículo 44 del ET](#) y la [Ley 9/2017](#). En caso de que se produzca la reversión del servicio, la norma clarifica que el personal subrogado continuará prestando servicios en calidad de personal a extinguir, sin que implique la adquisición automática de la condición de funcionario o de personal laboral propio, por haber accedido sin superar los procesos selectivos. En caso de que el cambio sea en sentido contrario, es decir, que se externalice el servicio que prestaba la Administración, al personal debe reconocerse la opción de permanecer en el ámbito de su Administración de origen. Desde el prisma de las empresas contratistas, a fin de asegurar cierta profesionalidad, la ley les exige que se encuentren encuadradas en los códigos correspondientes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas ([disp. adic. primera](#)).

Establece el deber específico de promover la inclusión de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud y, en particular, la obligación de adaptar a la morfología femenina los EPIs y elementos de uniformidad, vetando el uso de modelos unisex

10. Por lo demás, esta norma incorpora varias previsiones en materia de igualdad de género, especialmente oportunas por tratarse de una profesión claramente masculinizada. Por una parte,

se prevé que la formación de los bomberos forestales debe integrar la materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género en el trabajo ([art. 6.4](#)). Por otra ([art. 11](#)), además de prever la obligación de la Administración responsable de aplicar en este ámbito la [Ley Orgánica de igualdad](#), establece el deber específico de promover la inclusión de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud y, en particular, la obligación de adaptar a la morfología femenina los EPIs y elementos de uniformidad, vetando el uso de modelos unisex.

11. Una importante cuestión que trata de resolver la [Ley 5/2024](#) es el régimen de jubilación, al incorporar el compromiso de adoptar, en el plazo de un año, las medidas necesarias para el reconocimiento de todo el tiempo trabajado en la actividad de vigilancia y extinción de incendios forestales para la concesión de coeficientes reductores ([disp. adic. cuarta](#)). Dicho compromiso fue cumplido por el [Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre](#), que les reconoció la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo. Con todo, en ocasiones no se han desarrollado los mecanismos de adaptación oportunos para que pueda llevarse a efecto, además de que la vinculación temporal que en muchos casos les liga a la entidad genera problemas prácticos que en ocasiones dificultan tal reconocimiento, como es el cumplimiento del requisito de encontrarse de alta en el momento del hecho causante, que de momento no ha sido flexibilizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, pese a la situación excepcional de este colectivo.

12. Tras este análisis normativo puede apreciarse que, aunque todavía existen cuestiones jurídicas pendientes de desarrollo –como es el reglamento de prevención de riesgos laborales de los bomberos forestales, de imprescindible y urgente adopción, o algún otro «ajuste práctico» normativo–, los problemas que afectan a estos profesionales, más que derivar de un déficit legal, son debidos fundamentalmente a la falta de cumplimiento de las obligaciones normativas por los entes competentes y a la mermada capacidad reivindicativa del colectivo determinada por su fraccionamiento. La gestión del servicio de extinción de incendios forestales implica la obligación de desarrollarlo de manera idónea, y eso constituye una tarea permanente que requiere destinar los medios necesarios a tal efecto. Entre ellos, se encuentra el de contar

El Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre, les reconoció la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo. Con todo, la vinculación temporal que en muchos casos les liga a la entidad genera problemas prácticos que en ocasiones dificultan tal reconocimiento

La gestión del servicio de extinción de incendios forestales implica la obligación de desarrollarlo de manera idónea, y eso constituye una tarea permanente que requiere destinar los medios necesarios a tal efecto. Entre ellos, se encuentra el de contar con medios humanos suficientes para el desarrollo del servicio, reconociéndoles condiciones de trabajo dignas

con medios humanos suficientes para el desarrollo del servicio, reconociéndoles condiciones de trabajo dignas. Ello supone, entre otras cosas, contar con plantillas estables y permanentes –lo que incide en la profesionalización de la actividad–, dotarles de medios de protección adecuados a la penosidad y peligrosidad del trabajo que han de realizar, establecer retribuciones dignas y ajustadas a tales circunstancias y aplicar los límites de jornada previstos en la ley, lo que implica que se cumpla la condición esencial ya apuntada de contar con medios humanos suficientes.

En la base del «maltrato» laboral/profesional que muchas entidades dan a los bomberos forestales se encuentra la falta de valoración de unos servidores públicos que se juegan la vida para proteger el medio rural y los bosques, que son –uno y otros– un valioso patrimonio de España y de las comunidades autónomas que la integran. Debe exigirse, por ello, a las Administraciones implicadas, responsabilidad en el estricto cumplimiento de sus obligaciones como entes prestadores del servicio, directos o indirectos y, por ello, respecto de las condiciones de desarrollo del trabajo de los bomberos forestales que lo prestan. Su voluntad de dignificar, o no, las condiciones de trabajo de este colectivo constituye, así, un reflejo directo del valor real que dan a sus territorios.

En la base del «maltrato» laboral/profesional que muchas entidades dan a los bomberos forestales se encuentra la falta de valoración de unos servidores públicos que se juegan la vida para proteger el medio rural y los bosques, que son –uno y otros– un valioso patrimonio de España y de las comunidades autónomas que la integran

13. Este número 494 de la *Revista de Trabajo y Seguridad*. CEF incluye cuatro estudios de temática diversa pero de total actualidad, como son los estudios del profesor Molina Navarrete sobre el impacto del Tratado de la UE con Mercosur, de la profesora Nora Martínez relativo a la configuración del derecho a la desconexión digital, de la profesora M.^a José Andrade sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y, en fin, de la profesora Padín y el profesor Rodríguez Muñoz en el que tratan el impacto de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral. El número se completa con cinco diálogos con la jurisprudencia en los que se aborda el comentario de cinco sentencias recientes de gran impacto.

Como siempre, desde estas páginas agradecemos intensamente la colaboración de las autoras y los autores de estos estudios y comentarios jurisprudenciales, y queremos también dar las gracias a las personas que nos siguen y nos leen por la atención que nos prestan, pues son quienes cada día dan impulso a nuestro trabajo.

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2026). Bomberos forestales quemados: la realidad laboral de precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de capital importancia social y medioambiental. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 494, 7-17. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25529>