



*RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2025, de la Consejera, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 3 de junio de 2025, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan INFOEX. (2025062359)*

Habiéndose aprobado el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 3 de junio de 2025, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan INFOEX, y teniendo en cuenta que en su apartado segundo se señala la necesidad de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, para su general difusión y conocimiento

RESUELVO:

Ordenar la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 3 de junio de 2025, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan INFOEX.

Mérida, 5 de junio de 2025.

La Consejera de Hacienda y  
Administración Pública,  
ELENA MANZANO SILVA



## ANEXO

### ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE APRUEBA EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ADSCRITOS AL PLAN INFOEX

Con fecha 14 de abril de 2025, en el seno de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, se acuerda con todas las centrales sindicales la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan Infoex (en adelante PORH).

Dicho acuerdo deriva de las conversaciones mantenidas entre representantes de la Administración y de cada una de las centrales sindicales llevadas a cabo en sucesivas mesas técnicas celebradas durante el año 2024.

La finalidad principal del PORH es acometer una profunda reestructuración de los recursos humanos adscritos al Plan INFOEX. La realidad exige, por un lado, un nuevo modelo organizativo con la suficiente flexibilidad que permita guardar el difícil equilibrio entre la implantación de sistemas de trabajo más eficaces en la prestación de los servicios, la mejora de la eficiencia de los medios técnicos y humanos existentes, la dimensión y distribución adecuada de los recursos humanos y la promoción profesional, formación y movilidad de este personal. Por otro lado, el Plan tiene que ser flexible, dinámico y adaptable a las futuras necesidades, de manera que el modelo recogido en él debe permitir su rediseño conforme los cambios se vayan sucediendo, no encontrándose, por tanto, limitado a una vigencia temporal determinada.

La ejecución del PORH contempla medidas tendentes a la racionalización de los medios personales y técnicos disponibles o a disponer de ellas en un futuro, incorporando propuestas tanto de ordenación de la actual plantilla como del trabajo. Estas medidas se concretan en las siguientes, estando prevista su implantación durante las anualidades 2025, 2026 y 2027:

1. Supresión de las atribuciones de las funciones, cometidos y tareas relacionadas con la mecánica de los vehículos al personal Bombero/a Forestal Conductor/a por no disponer de los conocimientos teórico-prácticos de mecánica ni de la titulación correspondiente en esta materia.
2. Creación de puestos de segunda actividad de las categorías Bombero/a Forestal Conductor/a y Bombero/a Forestal Coordinador/a con el objeto de que las funciones a desarrollar por este personal se ajusten a sus condiciones de salud y que las unidades no queden mermaidas en cuanto a número de efectivos. Se propone, la creación de 21 puestos de segunda actividad de Bombero/a Forestal Conductor/a y destinar, cuando queden vacantes, 4 plazas de las 854 actuales de la RPT al mismo fin.



3. Normalización de la tipología de las unidades de Prevención y Extinción de Incendios en cuanto a número de efectivos, de forma que las unidades de 10, 14 y 16 puestos se conviertan en unidades de 12 puestos con el objeto de que finalmente todas las unidades del Plan INFOEX cuenten con 12 efectivos. Esta medida, que no supone incremento de puestos de trabajo, se llevará a cabo de forma progresiva, en la medida que vayan quedando vacantes los puestos adscritos a unidades de más de 12 efectivos.
4. Creación de un complemento específico especial que retribuya la realización de disponibilidad de forma diaria, con objeto de mejorar las condiciones laborales del colectivo y, a su vez, tratar de revertir la situación actual de baja demanda de aspirantes de puestos de Bombero/a Forestal.
5. Creación de nuevas unidades de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Para ello se crearán 64 puestos de la categoría Bombero/a Forestal Conductor/a, 12 de ellos de Jefatura de Retén, con el fin de crear 6 nuevas unidades de 12 efectivos, 3 en centros de trabajo nuevos: Coria, Trujillo y Zafra y otras 3 en centros de trabajo ya existentes; Plasencia, Cáceres y Don Benito. Todo ello con el fin de alcanzar una cobertura territorial adaptada a los escenarios actuales en Extremadura, conseguir unidades suficientes para establecer dos turnos de trabajo diario de forma que se garantice una gestión eficiente en incendios importantes sin que la seguridad del personal se vea comprometida por las prolongaciones de las jornadas derivadas del turno único y reducir el régimen de disponibilidad.
6. Desvinculación de la declaración de las diferentes épocas de peligro de incendios forestales de los despliegues del operativo, atendiendo a que los recursos humanos requeridos para la extinción de incendios y para la regulación de las actividades en campo (quemadas, actividad agrícola, trabajos forestales, piconeras, carboneras, actividades de ocio...) pueden ser diferentes.
7. Articulación de procesos que permitan al personal laboral fijo de la categoría de Bombero/a Forestal Coordinador/a acceder a puestos de naturaleza funcionarial, en particular a través de los procesos de promoción cruzada conforme a lo previsto en artículo 112 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, a la vez que se plantean la funcionarización de los puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a.
8. Creación de los 4 puestos de Coordinador/a Regional y amortización de 4 puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a, para completar la estructura orgánica operativa.
9. Creación de 7 puestos de carácter funcionarial: 1 sección técnica de infraestructuras, 1 sección administrativa de control de personal, 1 negociado de gestión de personal, 1 sección administrativa de asuntos económicos, 1 puesto base de ITF, 1 puesto base de Arquitecto Técnico y 1 puesto base de Ingeniero de Telecomunicaciones, para completar la estructura orgánica de gestión y planificación.



10. Revisión de los complementos L12 y L6.4, como consecuencia de la creación de un complemento que retribuye específicamente la disponibilidad, e incluyendo la toxicidad y la especial responsabilidad, respectivamente, manteniendo en ambos la retribución actual.
11. Creación de un complemento que permita retribuir, de forma diaria, la realización de funciones de la Jefatura de Retén por el Bombero/a Forestal Conductor/a en ausencia del primero.
12. Creación de un complemento específico especial para los puestos de Dirección del Centro Operativo Regional del plan INFOEX, así como su inclusión en la relación de puestos de libre designación.
13. Convocatoria de un nuevo proceso de Promoción Profesional de las Categorías a extinguir a la nueva categoría de BF Conductor/a.
14. Impulso de medidas tendentes a fomentar la jubilación anticipada.
15. Elaboración de un calendario anual de trabajo, previamente establecido, que considere los diferentes despliegues del operativo al objeto de garantizar la vida personal de los trabajadores.

El desarrollo de estas medidas está previsto en un plazo de tres anualidades, dada la complejidad en la elaboración y ejecución de cualquier medida referida a este colectivo profesional, dado el número de profesionales que lo componen, y el coste económico que su adopción genera.

En consonancia con todo lo anteriormente expuesto, el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Como instrumento de concreción de esa planificación de recursos humanos, el apartado 2 de dicho artículo dispone que las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos que deberán incluir algunas de las medidas relacionadas en dicho texto legal.

También el artículo 26 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura regula la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas de Extrema-



dura, en aras de optimizar el volumen y disposición de su personal y con el mismo objetivo de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Asimismo, el citado artículo determina que la planificación de los recursos humanos se hará mediante planes de ordenación del empleo público, oferta de empleo público y/o plantillas presupuestarias.

Así, es el artículo 27 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, el que decreta que las Administraciones Públicas de Extremadura, previa negociación con las organizaciones sindicales, podrán aprobar planes para la ordenación de su personal, referidos tanto a personal funcionario como laboral, indicando que a tal fin, previo análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, podrá adoptar algunas de las siguientes medidas:

- a) Medidas relacionadas con los sistemas de organización del trabajo y análisis de la disponibilidad de recursos humanos, tanto desde el punto de vista de los perfiles profesionales como de los niveles de responsabilidad, así como la modificación y/o racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.
- b) Medidas de movilidad voluntaria, entre las cuales podrá figurar la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen, así como de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Título VIII de esta Ley.
- c) Acciones formativas específicas.
- d) Medidas relacionadas con la selección de personal como:
  - La convocatoria de procedimientos selectivos de promoción interna con carácter general o limitados a un determinado cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o ámbito funcional.
  - La incorporación de nuevo personal a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la presente Ley.
- e) Otras medidas que resulten adecuadas para la consecución de los objetivos del plan.

Tal y como establecen tanto el artículo 6.2 de la Ley 13/2015, de 8 abril de Función Pública de Extremadura, como el propio artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es preceptiva la aprobación de los Planes de Ordenación por el Consejo de Gobierno, al igual que es preceptiva la aprobación de cualquier acuerdo que afecte a materias competencia de los órganos de gobierno. Esto por citar las normas más relevantes.



Por todo lo anteriormente expuesto y tras las diversas reuniones de la Mesa Técnica del Plan Infoex y previos los Acuerdos iniciales adoptados en la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, procede aprobar por parte del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan Infoex, al objeto de poder ir adoptando paulatinamente las medidas sucesivas que es necesario establecer y que en algunos aspectos tienen, o pueden tener incidencia económica, y en otras pretenden introducir excepciones o especialidades a las normas vigentes en materia de función pública.

Por todo lo anterior, de acuerdo con el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a iniciativa de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, y a propuesta de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, ha adoptado el siguiente

#### ACUERDO

**Primero.** Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan Infoex, que figura como anexo al presente acuerdo.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura para su general difusión y conocimiento.



## PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ADSCRITOS AL PLAN INFOEX

### 1. INTRODUCCIÓN.

Siendo los recursos humanos uno de los principales activos del servicio de prevención y extinción de incendios forestales en Extremadura, resulta evidente que una eficiente ordenación en dicha materia es determinante para la viabilidad y desarrollo de estos servicios y para el mantenimiento de su calidad.

El Plan de Ordenación pretende ser un instrumento abierto y dinámico que recoja no sólo las medidas ya implantadas, sino también aquellas que se han de desarrollar en aplicación de este. En todo caso, sus previsiones se deben adecuar a la normativa vigente, debiendo promoverse, en su caso, la aprobación de las disposiciones de carácter general que resulten necesarias a tal fin. Con ello, se irán abordando paulatinamente las medidas adoptadas en función de las disponibilidades presupuestarias y de la viabilidad técnica, organizativa y de oportunidad teniendo en cuenta los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública extremeña, como instrumento para la gestión y satisfacción de los intereses generales.

Se persigue con este Plan la creación de un documento marco de planificación. Así mismo, en él se refleja la voluntad de la Junta de Extremadura, a través de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, de hacer partícipes a las organizaciones sindicales de las acciones a llevar a cabo y de configurar el Plan como un instrumento de comunicación para todo el personal de la organización.

Con el fin de garantizar la eficiencia de este servicio público esencial, resulta necesario abordar con premura las necesidades actuales en materia de gestión de personal, dado que es una realidad la dificultad con la que se encuentra la Administración para cubrir ciertos puestos de trabajo relacionados con la lucha contra incendios forestales, prueba de ello es la necesidad de convocar repetidamente bolsas de empleo, prácticamente año tras año y, aun así, los resultados de ocupación no son los deseados.

En la necesidad de un análisis de la baja demanda de aspirantes para el acceso a plazas de Bomberos/a Forestales, este Plan deben de incluir medidas certeras para revertir esta situación. En este sentido, es importante impulsar medidas directamente relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el carácter retributivo de este colectivo, que por la propia naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre los hacen claramente diferentes al resto de empleados públicos de esta administración.

En concreto, este Plan propone nuevas medidas de ordenación de recursos humanos, tales como la regulación de segunda actividad, retribución de la disponibilidad, fomento de la ju-



bilación anticipada, así como otras medidas organizativas guiadas en la búsqueda de dar un servicio público de calidad al ciudadano, como; la desvinculación de los recursos humanos disponibles de las diferentes épocas de peligro, la creación de nuevas unidades de prevención y extinción de incendios forestales, y una nueva estructura del personal técnico de gestión y planificación de los recursos.

Por todo cuanto antecede, el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX, intenta definir una política pública de actuación en materia de personal con un claro compromiso de transparencia, constituyendo un elemento básico que especifica los objetivos a conseguir en esta materia, así como las medidas necesarias para la consecución de tales objetivos.

### 1.1. Antecedentes.

Mediante Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Vicepresidenta y Consejera de Hacienda y Administración Pública, se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 24 de abril de 2018, por el que se establecen las bases del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX (DOE número 96, de 18 de mayo de 2018).

Entre las actuaciones previstas en las mencionas bases, referidas a la ordenación de recursos humanos, se encuentran la del reconocimiento y creación en el V Convenio Colectivo de la Categoría Profesional de Bombero Forestal Conductor dentro del Grupo IV y la de Bombero Forestal Coordinador dentro de Grupo II, así como la determinación de las Especialidades a extinguir. Así mismo, se previó la articulación de los instrumentos necesarios para posibilitar la promoción profesional de las Categorías/Especialidades existentes a las Categorías fruto de la nueva clasificación profesional que integran el Plan INFOEX.

Las mencionadas actuaciones se materializaron, previa negociación en el seno de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, en la modificación del V Convenio Colectivo, llevado a cabo por Resolución de 3 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, en las sesiones celebradas los días 7 de mayo, 18 de mayo y 19 de junio de 2018, en relación con la modificación del V Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de Junta de Extremadura (Personal INFOEX), DOE número 162, de 21 de agosto de 2018. Así pues en dicha norma conveniada se incluye un nuevo artículo 15 bis, en el que se determina la forma de adquisición de las nuevas categorías profesionales por los trabajadores laborales fijos, de una parte mediante



la participación en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo restringida para los puestos de las Categorías del Plan INFOEX y, de otra, en su apartado cuarto se regula la promoción profesional desde el Grupo V, Categoría de Peón Especializado, Especialidad Lucha contra Incendios al Grupo IV, Categoría Bombero Forestal Conductor.

Por otra parte, en la sesión de la Comisión Negociadora del 21 de septiembre de 2018, se negoció la modificación parcial del Decreto 174/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Se trata de modificar los artículos 4, 5 y 11 e incorporar una disposición transitoria única, estableciéndose la clasificación profesional (categorías profesionales y tipos de puestos de trabajo), así como las funciones, cometidos y tareas asignados a los mismos.

La determinación de los perfiles profesionales en la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento en el apartado de clasificación profesional permitió ya la imprescindible modificación de la RPT de personal laboral para, posteriormente, convocar el turno de traslado restringido para los puestos de las categorías del Plan INFOEX.

Además, resultaba conveniente que las Unidades Territoriales de Vigilancia (UTV) de los Agentes del Medio Natural y las Zonas de Coordinación del Plan INFOEX fueran coincidentes tanto en número como en los municipios que abarcan y en sus límites geográficos, por lo que se publicó la ORDEN de 29 de octubre de 2018, por la que se distribuyen las Zonas de Coordinación del Plan de Lucha contra Incendios Forestales de Extremadura (Plan INFOEX) y ORDEN de 29 de octubre de 2018 por la que se modifica la Orden de 6 de marzo de 2007, por la que se determinan las Unidades Territoriales de Vigilancia (UTV) que constituyen el ámbito de funcionamiento de los Agentes del Medio Natural, igualándolas a un número de 10.

Así pues, mediante Decreto 182/2018, de 7 de noviembre, se modificaron las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y de personal laboral de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, derivadas del desarrollo de las bases del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX, creándose 356 puestos de trabajo de estas dos nuevas categorías, de los cuales 26 correspondían a Bombero Forestal Coordinador y 330 a Bombero Forestal Conductor, de los que 122 eran de Jefe de Retén y 208 de Bombero Forestal Conductor y paralelamente, y formando parte de este proceso de reestructuración, se amortizaban 4 puestos de trabajo vacantes del Grupo II, de la especialidad de Coordinador de Zona, dentro de la categoría profesional de Titulado de Grado Medio, y otros 55 puestos de trabajo vacantes del Grupo IV, de la especialidad de Lucha Contra Incendios, dentro de las categorías de Oficial Primera y Segunda; especialidades que se declaran a extinguir.



Asimismo, se declaraban a amortizar y reestructurar todos los puestos de trabajo, en concreto 171, ocupados por personal laboral fijo correspondientes a las extintas especialidades mencionadas, de Coordinador de Zona del Grupo II y de Lucha Contra Incendios del Grupo IV.

Por otro lado, con fecha 29 junio de 2020 se publicó una modificación urgente por la que se ha llevado a cabo una segunda acción dentro del Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan Infoex, en base a los acuerdos de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura celebrada el 9 de mayo de 2017 en la que se acordaron los criterios de elección e incorporación del personal laboral temporal que ocupa puestos vacantes en Unidades Excedentarias a unidades deficitarias según los estudios elaborados por el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Ello ha conllevado, una redistribución de puestos de trabajo por la reestructuración de las zonas del Plan Infoex y a la creación de nuevas unidades de extinción que se han dotado inicialmente con puestos provenientes de otras localidades y para las que se precisó crear los puestos de trabajo de Jefe de Retén de la nueva categoría profesional de Bombero/a Forestal Conductor/a.

De otro lado y mediante Resolución de 23 de mayo de 2019, de la Vicepresidenta y Consejera de Hacienda y Administración Pública, se resuelve la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral adscritos al Plan Infoex de la Junta de Extremadura, por el procedimiento de concurso (DOE 99, de fecha 24 de mayo de 2019), adjudicándose puestos del Grupo II y IV de las nuevas categorías profesionales de Bombero Forestal Coordinador y Bombero Forestal Conductor.

Además de eso, en ejercicio de las competencias conferidas a la Vicepresidencia y Consejería de Hacienda y Administración Pública por el artículo 3 del Decreto 4/1990, de 23 de enero, sobre atribución de competencias en materia de personal, se dispuso, por Orden de 17 de mayo de 2019 (DOE 96, de fecha 21 de mayo de 2019) convocar pruebas selectivas para el acceso desde el Grupo V, Categoría de Peón Especializado, Especialidad Lucha contra Incendios al Grupo IV, Categoría de Bombero Forestal Conductor, por el procedimiento de promoción profesional de conformidad el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 24 de abril de 2018, por el que se establecen las bases del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX.

De conformidad con la base undécima de la convocatoria del procedimiento de promoción profesional y del artículo 15 bis del V Convenio Colectivo, el personal laboral fijo perteneciente a la Categoría de Peón Especializado, Especialidad Lucha contra Incendios que supere el procedimiento específico y se integre en la nueva Categoría de Bombero Forestal Conductor continuarán adscritos a los mismos puestos de trabajo que vinieran desempe-



ñando con carácter definitivo o con carácter provisional en el supuesto de laborales fijos reingresados provisionalmente, previa modificación puntual de las características de Grupo y Categoría del respectivo puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo de personal laboral de la Consejería para adaptarlo a la nueva clasificación profesional.

Por ello, mediante la Decreto 77/2020, de 23 de diciembre, por el que se modifica la relación de puestos de trabajo de personal laboral de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio en el marco del Plan de Ordenación de Infoex, se procedió a la modificación de puestos de trabajo del Grupo V al Grupo IV de la nueva categoría profesional de Bombero/a Forestal Conductor/a de los trabajadores que habían superado en su totalidad el proceso de Promoción Profesional en esos momentos, así como la amortización y creación, en su caso, de los puestos provenientes de vacantes del dicho grupo.

Por otro lado, mediante ORDEN de 25 de junio de 2021 por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal laboral de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio se procedió a la modificación de un número de puestos de trabajo de personal laboral adscritos al Plan INFOEX, en relación, por una parte, con los puestos vacantes situados en localidades en las que se encuentran unidades excedentarias, así como, por otra, respecto a la necesidad de paliar la situación deficitaria en que se encuentran otras unidades, implementando el traslado de puestos de trabajo vacantes desde unidades excedentarias a unidades ubicadas en localidades con déficit de puestos.

Además por Orden 16 de marzo de 2022 por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal laboral de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, se procedió a la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal laboral adscritos al Plan INFOEX, llevando a cabo los reajustes necesarios para alcanzar el óptimo rendimiento de la dotación de recursos humanos con que cuenta el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con motivo de las jubilaciones producidas dentro de los grupos IV y V de las Categorías/ Especialidades de Lucha contra Incendios y Bombero/a Forestal Conductor/a, así como para llevar a efecto una mejor distribución de efectivos entre zonas excedentarias y deficitarias.

Por otro lado, por Decreto 87/2022, de 7 de julio, se modifica la relación de puestos de trabajo de personal laboral de esta Consejería, poniendo en práctica las medidas derivadas del actual modelo organizativo del personal adscrito al Plan INFOEX, diseñado de acuerdo con las previsiones contenidas en la Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Vicepresidenta y Consejera de Hacienda y Administración Pública, que ordenó la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, de 24 de abril de 2018, por el que se establecen las bases del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX.



La estructura resultante de la referida organización hizo necesaria una distribución de personal entre localidades excedentarias y deficitarias, con el objeto de equilibrar operativamente las diferentes unidades en número de efectivos; reducir al máximo las localidades excedentarias para no bloquear los puestos de trabajo de estas localidades en un futuro concurso, así como conseguir que determinados puestos se ajusten a su ubicación definitiva y a las funciones específicas de la época de peligro alto. De este modo, la movilización de efectivos llevada a cabo, de unidades excedentarias a unidades deficitarias, dispuso una distribución de efectivos mucho más equilibrada operativamente en los puestos de trabajo de prevención y extinción de carácter anual, a la vez que se consigue que los puestos de naturaleza discontinua se vayan ajustando a su localidad definitiva y a las específicas de la época de peligro alto.

Asimismo, se llevó a cabo la adaptación de recursos existentes, conforme con las necesidades actuales, con el objeto de completar el dispositivo anual de prevención y extinción del Plan INFOEX, mediante la asignación de una doble localidad a los puestos de trabajo que no estén vinculados a ninguna unidad de extinción, subsanando, de este modo, la indefinición geográfica que presentan dichos puestos, entre otras ventajas.

Además, se crearon dos puestos denominados Jefe/a de Retén, al haberse creado una nueva unidad de extinción, y que son figura clave en la planificación, ejecución y control de las competencias asignadas a la unidad, siendo la máxima responsable en la toma de decisiones para la consecución de objetivos concretos.

Mediante Orden de 9 de enero de 2023 se publicó modificación puntual de la relación de puestos de trabajo de personal laboral de esta Consejería. Desde dicha propuesta se han producido o se van a producir próximamente jubilaciones, dentro del grupo IV y V de la especialidad a extinguir de Lucha contra Incendios y también de Bombero/a Forestal Conductor/a, así como algunos ajustes dentro de las zonas excedentarias y deficitarias dentro de la organización de la prevención y extinción de incendios.

Además, con fecha de 19 de octubre de 2022, se publicó en el Diario Oficial de Extremadura, número 201, la Orden de 11 de octubre de 2022, por la se aprueban las bases generales aplicables a la convocatoria de provisión de puestos vacantes de Jefe/a de Retén adscritos al Plan Infoex de la Junta de Extremadura, por el procedimiento de concurso de méritos específicos.

## 1.2. Marco Normativo.

El soporte normativo del Plan de Ordenación de Recursos Humanos no solo viene determinado por diversa normativa estatal y autonómica, sino también por diferentes Acuerdos de



la Comisión Negociadora para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Extremadura, siendo finalmente el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 24 de abril de 2018, el que fija las bases para la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX.

Dentro del marco normativo general, hay que realizar una especial referencia al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que contempla en su artículo 69 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura que los planes para la ordenación de los recursos humanos pueden incluir, entre otras medidas, el análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, número de efectivos, perfiles y cualificación y medidas de movilidad.

Cabe destacar, entre otras disposiciones y acuerdos, los siguientes:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
- V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura
- Ley 5/2004, de 24 de junio, de Prevención y Lucha contra los Incendios Forestales en Extremadura.
- Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de montes.
- Decreto 132/2022, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Lucha contra Incendios Forestales de Extremadura (Plan INFOEX).
- Decreto 180/2018, de 30 de octubre, por el que se modifica el Decreto 174/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



### 1.3. Objetivos del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Los objetivos del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX, de acuerdo con lo establecido en el art. 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación con los artículos 26 y 27 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, en el Acuerdo de 28 de abril de 2011 y en el Acuerdo de la Comisión Negociadora de 21 de mayo de 2015, serán:

- a) Analizar las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos. Ello llevará necesariamente a adaptar la disponibilidad de recursos humanos a las necesidades del Plan INFOEX en cada una de sus zonas de actuación, proporcionando criterios objetivos de planificación de la plantilla de acuerdo con los planes de prevención y extinción de incendios forestales en la Comunidad Autónoma.
- b) Contribuir a la consecución de sistemas de trabajo más eficaces en la prestación del servicio público y eficientes con los medios técnicos y humanos existentes y en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, promoción profesional y movilidad.
- c) Analizar y estudiar las condiciones laborales del personal adscrito al Plan INFOEX en pro de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- d) En función de las necesidades identificadas, poner en marcha mecanismos para hacer efectivos los reajustes que sean precisos, en relación con los procesos de provisión, promoción interna y movilidad geográfica y funcional.
- e) Adoptar medidas para mejorar la selección de personal permanente y no permanente.
- f) Establecer medidas de adaptación de las funciones a las condiciones de los/as trabajadores/as, así como impulsar medidas tendentes a fomentar la jubilación anticipada.
- g) Convocar concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
- h) Adoptar medidas dirigidas a reducir la temporalidad del personal y la actualización de las competencias y capacidades de los/las profesionales, potenciando especialmente la formación en prevención de riesgos laborales.
- i) Mejorar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de las personas trabajadoras.
- j) Homogeneizar el régimen jurídico aplicable al personal de gestión y dirección técnica de extinción de los incendios forestales.

#### 1.4. Ámbito de Aplicación.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos se aplicará a todo el personal laboral dedicado a la prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura adscrito al Plan INFOEX y, en lo que proceda, al personal funcionario de la Dirección General con competencias en Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Consejería con competencias en dicha materia.

#### 1.5. Vigencia Temporal.

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos tiene como característica principal su continuo y progresivo desarrollo, que permitirá su adaptación a lo largo del tiempo introduciendo las modificaciones que puedan producirse como consecuencia del marco legal estatal o autonómico, por tanto, su horizonte temporal es abierto. La aprobación del presente Plan implicará el desarrollo de las normas necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el mismo y se desplegará a través de los planes de actuación que se establezcan. Este carácter dinámico configura un Plan de Ordenación flexible, adaptable a las futuras necesidades, no encontrándose limitado a una vigencia temporal determinada.

#### 1.6. Misión del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

La misión del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX de la Junta de Extremadura es establecer los mecanismos que permitan planificar y determinar la dimensión y estructura de los recursos humanos que garanticen la prestación de los servicios públicos de prevención y extinción de incendios forestales con eficacia, eficiencia y equidad en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, combinando la cobertura de estas necesidades con el respeto de los derechos laborales del personal trabajador del colectivo del Plan INFOEX..

#### 1.7. Visión.

El Plan favorecerá que los recursos humanos adscritos al Plan INFOEX contribuyan de forma adecuada y suficiente a los objetivos que la Administración de la Comunidad Autónoma debe cumplir con relación a la preservación y conservación del medio ambiente y los recursos naturales y, especialmente, en lo relativo a la prevención y extinción de incendios forestales.

Las medidas incorporadas en este Plan de Ordenación deberán también contribuir a mantener y reforzar tanto la implicación como el compromiso de los/as profesionales integrados en el colectivo del Plan INFOEX, logrando también que trabajen por mejorar sus condiciones laborales y profesionales.



### 1.8. Principios Básicos del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Los principios básicos del plan determinan los objetivos a lograr, las prioridades a considerar y los criterios para la gestión de los recursos disponibles. Estos principios básicos son:

- Los recursos humanos constituyen uno de los principales activos de las organizaciones, entre las que se encuentran las administraciones públicas. Por ende, los recursos humanos del colectivo del Plan INFOEX se consideran el principal recurso con que cuenta la Junta de Extremadura para lograr sus objetivos en la prevención y extinción de los incendios forestales. Por tanto, el mantenimiento de condiciones de trabajo adecuadas y el apoyo organizativo para la mejora de la profesionalidad de las personas trabajadoras constituirán un propósito permanente de las políticas de recursos humanos de la Junta de Extremadura.
- La estructura y organización de los recursos humanos se adaptarán a las características y necesidades del ámbito territorial en el que se prestan los servicios.
- La prevención y extinción de los incendios forestales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura constituye una prioridad que determinará los criterios de planificación, gestión y evaluación de los recursos humanos.
- Las políticas y programas que se implanten han de ser consideradas desde la garantía de la sostenibilidad, así como la calidad de los servicios prestados, atendiendo a la adecuada gestión del conocimiento de los/las profesionales, su participación en el sistema y la incorporación de las nuevas tecnologías.
- El ritmo de implantación de las medidas que se desprenden del Plan queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias, estableciendo para ello un compromiso de cumplimiento en base a una cronología fijada para alguna de las medidas de actuación.
- La prestación del servicio público debe de estar acompasado tanto en una prestación eficiente y eficaz como permitir el derecho a la conciliación familiar y laboral.

## 2. CATEGORÍAS PROFESIONALES y FUNCIONES DEL PERSONAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES.

### 2.1. Categorías profesionales.

Tras la celebración de varias reuniones de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, con fecha 19 de junio de 2018, se firma Acuerdo de la citada Comisión Negociadora de modificación del V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura para, entre otras cuestiones, crear dentro



del Grupo II la Categoría profesional de "Bombero/a Forestal Coordinador/a" y dentro del Grupo IV la Categoría profesional de "Bombero/a Forestal Conductor/a". Asimismo, tras la creación de las nuevas categorías profesionales, se debían establecer los perfiles profesionales que se consideraran adecuados dentro del modelo organizativo del colectivo del Plan INFOEX.

Así, dentro de la categoría profesional de bombero/a forestal conductor/a se estima conveniente contar con diferentes tipos de puesto de trabajo, entre los que destaca de forma preeminente el de Jefatura de Retén.

Por tanto, los puestos de trabajo se clasifican en:

1. Bombero/a Forestal Coordinador/a.
2. Bombero/a Forestal Conductor/a. Dentro de esta categoría, se establecen dos puestos:
  - Jefatura de Retén.
  - Bombero/a Forestal Conductor/a.

Así, en el 2019 parte del colectivo pasa mediante concurso a la nueva categoría de Bombero/a Forestal Conductor/a y Bombero/a Forestal Coordinador/a. Igualmente, en el 2021 finaliza el proceso de promoción profesional con el acceso desde el Grupo V especialidad Peón Especializado Lucha contra Incendios al grupo IV especialidad Bombero/a Forestal Conductor/a, lo que supone la casi totalidad del paso del personal del Plan INFOEX a las nuevas categorías de Bombero/a Forestal, quedando aún personal en las antiguas categorías:

<b>Categorías</b>	<b>N.º de trabajadores</b>
Bombero/a Forestal Coordinador/a.	28
Bombero/a Forestal Conductor/a.	629
Bombero/a Forestal Conductor/a Jefatura de Retén.	134
Bombero/a Forestal Conductor/a al 50%.	138
Oficial 1ª Conductor (Categoría a extinguir).	34
Oficial 2ª Jefe de Retén (Categoría a extinguir).	3
Peón Especializado emisorista (Categoría a extinguir).	3
Peón Especializado Lucha contra Incendios (Categoría a extinguir).	17
Peón Especializado Vigilantes (Categoría a extinguir).	35



## 2.2. Funciones, cometidos y tareas.

Por otra parte, una vez determinados los perfiles profesionales, se analizan en este Plan las funciones, cometidos y tareas de las categorías profesionales, así como de los diferentes tipos de puesto de trabajo.

En cuanto a las funciones y competencias de las nuevas categorías profesionales:

- “Bombero/a Forestal Coordinador/a (C.D. 20): Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza funciones de carácter técnico en materia de prevención y extinción de incendios forestales; coordina las intervenciones en incendios forestales y dirige y supervisa los medios materiales y humanos a su cargo, aplicando las normas de actuación y seguridad correspondientes”.
- “Bombero/a Forestal Conductor/a (C.D. 16): Es el/la trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones de transmisión de la información, vigilancia, extinción y prevención de incendios forestales. Le corresponde la conducción de vehículos de extinción, su revisión y mantenimiento, así como el manejo de los equipos de trabajo y seguridad correspondientes, la aplicación de las normas de actuación y seguridad, y el mantenimiento de los bienes materiales y mecánicos que se le facilitan; así como el apoyo a otros cuerpos en caso de contingencias que se produzcan en el entorno rural”.

Las funciones, cometidos y tareas de ambas categorías, se definen en el Decreto 180/2018, de 30 de octubre, por el que se modifica el Decreto 174/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Para la categoría de Bombero/a Forestal Coordinador se establecen funciones para un único tipo de puesto de trabajo que se denomina Coordinador/a. Además, podrán desempeñar funciones de coordinación regional, en el Centro Operativo Regional, cuando se le encomienden dichas funciones de coordinación en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

Para la categoría de Bombero/a Forestal Conductor/a, se establecen unas funciones genéricas para todos los Bomberos/as forestales Conductores/as y otras específicas en función del puesto de trabajo:

- Jefatura de Retén, con sus funciones específicas.
- Bombero/a Forestal Conductor/a con funciones específicas diferenciándose; extinción, autobomba, vigilancia, emisora y mecánica.



Dentro del análisis de las funciones actuales de este personal se recogen y se justifican las siguientes medidas dentro de este Plan:

1. Con respecto a las funciones específicas en mecánica:

Las funciones de un/a Mecánico/a de vehículos están integradas principalmente por todas aquellas actividades relacionadas con la revisión técnica, diagnóstico, mantenimiento preventivo, desmontaje, reemplazo de componentes y reparación. Para llevar a cabo estas funciones se requiere poseer unos conocimientos teórico-prácticos de mecánica además de la titulación correspondiente en esta materia.

Cabe destacar que ni los conocimientos específicos en materia de mecánica ni la titulación requerida para el desarrollo de estas funciones se contemplan en los temarios y requisitos de los sistemas de ingreso a la nueva categoría de Bombero/a Forestal Conductor/a. Por todo ello, se suprimen las atribuciones de las funciones, cometidos y tareas "en mecánica" que actualmente contemplan las actuales normas de organización y funcionamiento para el puesto de Bombero/a Forestal Conductor/a, lo cual queda supeditado a la oportuna modificación normativa.

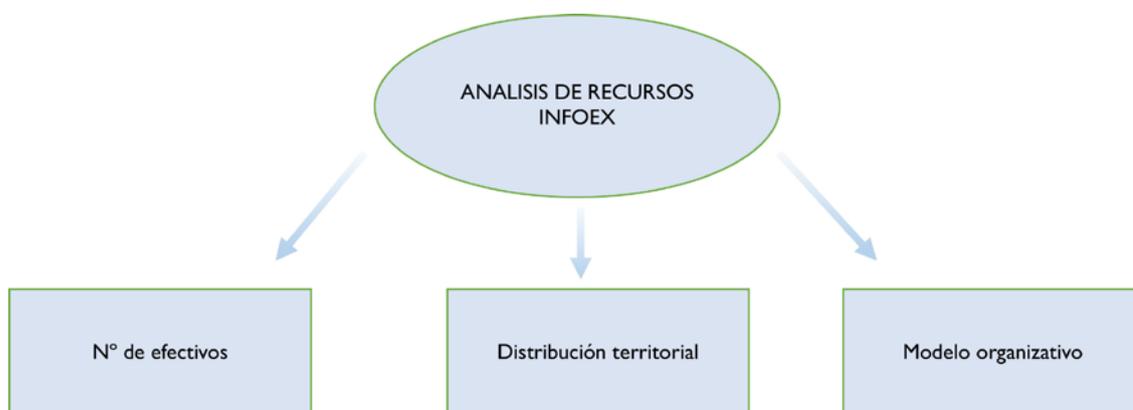
2. Incorporación de funciones relacionadas con puestos de segunda actividad:

Como consecuencia de los resultados de los exámenes de salud anuales, obligatorios para este colectivo, hasta un total de 38 trabajadores son declarados NO APTOS para extinción de incendios y, de ellos, 10 también lo son para los trabajos de vigilancia de incendios forestales. No existe la posibilidad de sustituir a este personal, se trata de trabajadores fijos en activo titulares de sus plazas, lo que supone una merma importante en las diferentes unidades. Solventar esta situación es una de las medidas de actuación prioritarias de este Plan, cuyos objetivos son los siguientes:

- Adaptar las funciones a desarrollar por este personal a sus condiciones de salud, mediante la creación de nuevas plazas destinadas a segunda actividad, todos en los términos que se explican en el punto 6 de este Plan.
- Ajustar a las necesidades del servicio las funciones a desarrollar por este personal, sacando rendimiento a los recursos existentes.
- Conseguir que las unidades de extinción no se vean mermadas en número de efectivos.

### 3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PLAN INFOEX.

Para el estudio y el análisis de las disponibilidades de los recursos del dispositivo es importante conjugar el número de efectivos, su distribución territorial y su modelo organizativo.



La eficacia de un dispositivo de extinción viene determinada por tres factores fundamentales; conseguir una rápida respuesta de actuación, tener la capacidad de asignar a la emergencia el número de efectivos suficientes para su correcta resolución y tener un modelo organizativo que permita organizar los relevos en condiciones de seguridad para los trabajadores en aquellos incendios que, por su duración, así lo requieran. Igualmente, un dispositivo eficiente debe de estar dimensionado para atender situaciones ordinarias de simultaneidad de incendios.



Con el objetivo de mejorar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso del personal que presta servicio para el Plan Infoex, mediante este análisis se podrá evaluar el estado del colectivo. Para ello, se valoran cuestiones de interés tanto para los trabajadores como para la propia administración; carga de trabajo, estado de edad y salud, conciliación familiar y laboral y la demanda externa de aspirantes a este servicio público, cuestión esta última de especial relevancia para garantizar un dispositivo a la altura de cualquier servicio esencial.



### 3.1. Número de efectivos.

El Plan INFOEX dispone actualmente de 854 puestos de trabajo con jornada anual al 100 %, para el desempeño de funciones de extinción y prevención que deben realizarse durante los 12 meses del año en función de las épocas de peligro.

Además, el Plan Infoex cuenta también con 138 puestos de Bombero/a Forestal Conductor/a en RPT, con jornada anual del 50%, para realizar funciones específicas de Peligro Alto, en concreto vigilancia y refuerzo en la extinción. La asignación de las funciones de vigilancia a este personal se debe plantear de forma ordenada y progresiva, ya que, actualmente, el personal fijo de plantilla que realiza las funciones de vigilancia obedece a un perfil de edad avanzada para quienes no es aconsejable el desempeño de funciones de extinción, e incluso se trata personal declarado NO APTO para dichas labores pertenecientes a la extinta categoría de Peón Especializado especialidad lucha contra incendios. Igualmente, el Decreto 180/2018, de 30 de octubre, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales establece un carácter de preferencia al personal trabajador fijo en las funciones de vigilancia, es por tanto inevitable que a parte del personal discontinuo se le asigne, de manera provisional, las funciones de extinción.

<b>DISTRIBUCIÓN ACTUAL PLAN INFOEX</b>			
<b>DISPOSITIVO ANUAL</b>		<b>DISPOSITIVO TEMPORAL DISCONTINUO</b>	
Dispositivo de Extinción y Prevención	808	Vigilancia	138
Emisoristas	18		
Bomberos/as F. Coordinador/a	28		
Total dispositivo anual	854		138
TOTAL DISPOSITIVO PLAN INFOEX = 992 EFECTIVOS			



Con esta planificación se concluye que la distribución actual del Plan INFOEX es de 854 puestos de trabajo de carácter anual para la extinción y prevención y 138 puestos de carácter discontinuo para la vigilancia. Se propone destinar 4 de estos 854 a puestos de segunda actividad.

### 3.2. Unidades de prevención y extinción de incendios forestales.

En función del número de efectivos, se diferencian cuatro tipos de unidades de extinción:

- Unidades de 10 efectivos. Están formadas por un total de 10 componentes, dos (2) Jefaturas de Retén y ocho (8) Bomberos/as Forestal Conductores/as con dos retenes de 5 efectivos por retén y día. Esto es, una (1) Jefatura de Retén y cuatro (4) Bomberos/as Forestal Conductores/as por retén y día
- Unidades de 12 efectivos. Están formadas por un total de 12 componentes, dos (2) Jefaturas de Retén y diez (10) Bomberos/as Forestal Conductores/as con dos retenes de 6 efectivos por retén y día. Esto es, una (1) Jefatura de Retén y cinco (5) Bomberos/as Forestal Conductores/as por retén y día.
- Unidades de 14 efectivos. Están formadas por un total de 14 componentes, dos (2) Jefaturas de Retén y doce (12) Bomberos/as Forestal Conductores/as con dos retenes de 7 efectivos por retén y día. Esto es, una (1) Jefatura de Retén y seis (6) Bomberos/as Forestal Conductores/as por retén y día.
- Unidades de 16 efectivos. Están formadas por un total de 16 componentes, dos (2) Jefaturas de Retén y catorce (14) Bomberos/as Forestal Conductores/as con dos retenes de 8 efectivos por retén y día. Esto es, una (1) Jefatura de Retén y siete (7) Bomberos/as Forestal Conductores/as por retén y día.

<b>UNIDADES DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN (TIPOLOGÍA)</b>	<b>N.º de unidades</b>	<b>N.º efectivos diarios con planilla 2-2-3 (10 horas diarias)</b>	<b>Total Efectivos Prevención y Extinción</b>
Unidades de 10 puestos	26	5	260
Unidades de 12 puestos	20	6	240
Unidades de 14 puestos	16	7	224
Unidades de 16 puestos	5	8	80
<b>TOTAL</b>	<b>67 unidades</b>		<b>804 efectivos/402 diarios</b>



La necesidad de normalización de la tipología de las unidades de Prevención y Extinción de Incendios del Plan INFOEX surge como necesidad de ajustar el número de componentes a la planilla 2-2-3 acordada con las diferentes organizaciones sindicales en Julio del 2016. Como se explica más adelante, la planilla 2-2-3, consiste en desdoblar cada unidad en dos retenes (A y B) de forma que cada retén trabaja la mitad de los días, con jornadas de trabajo presencial de 10 horas, siguiendo la frecuencia 2-2-3, todo ello durante la Época de Peligro Alto.

Para la aplicación de esta plantilla ha sido necesario organizar las diferentes unidades y su Relación de Puestos de Trabajo (RPT), ya que se partía de una configuración basada en el anterior sistema de trabajo del tipo 5-2, según el cual trabajan 5 días y descansan 2, con jornadas de trabajo presencial de 7 horas. Así, mediante varios acuerdos con las organizaciones sindicales se han realizado hasta 3 reestructuraciones (2017, 2019 y 2021) y numerosas modificaciones de la RPT, todo ello con el fin de ajustar y homogeneizar las unidades para la realización del sistema 2-2-3.

El siguiente paso que dar para lograr la normalización de las diferentes unidades, es convertir las unidades de 10, 14 y 16 puestos en unidades de 12 puestos, con el fin de que todas se compongan de 12 efectivos. La experiencia adquirida en los últimos años nos hace llegar a la conclusión de que las unidades de 10 efectivos, 5 por retén, se consideran insuficientes para desarrollar con eficiencia los trabajos propios de extinción.

### 3.3 Red de vigilancia fija.

Igualmente, con objeto de ajustarse a la realidad actual, basado en un estudio de cuencas visuales conjuntas e individuales y ponderando al peligro estructural del territorio y el riesgo histórico de incendios, se ha establecido como óptima la siguiente red de vigilancia fija:

<b>PUESTO DE VIGILANCIA FIJO</b>	<b>N.º de puestos</b>	<b>N.º de vigilantes por puesto</b>	<b>Total Efectivos Vigilancia</b>
Cobertura día/noche	28	4	112
Cobertura día	13	2	26
<b>TOTAL</b>	<b>41 puestos de Vigilancia</b>		<b>138 efectivos</b>

### 3.4. Centrales de Comunicaciones

En las centrales de comunicaciones se reciben los avisos de los incendios y se le da traslado de ello a las zonas de coordinación y mando directivo para realizar las movilizaciones de los medios que se estimen necesarios.



Actualmente, 2 de las 3 Centrales de Comunicación son provinciales, una ubicada en la localidad de Cáceres y otra en la de Badajoz y la tercera, de carácter regional, se encuentra localizada en el Centro de Urgencias y Emergencias de Extremadura 112, en la localidad de Mérida.

Teniendo en cuenta que en la Comunidad Autónoma de Extremadura existen 3 Centrales de Comunicación en el Plan INFOEX, se estima que el dispositivo óptimo debe estar constituido por 18 efectivos, los cuales deben distribuirse a razón de 6 efectivos por cada una de las centrales.

<b>CENTRAL DE COMUNICACIÓN</b>	<b>N.º de centrales</b>	<b>N.º de efectivos en plantilla por central</b>	<b>TOTAL</b>
Bombero/a Forestal Conductor/a Emisorista	3 centrales	6	18

Con los 18 puestos de trabajo actualmente disponibles, con funciones de emisora, quedan cubiertas las necesidades de las 3 centrales durante las 24 horas del día todos los días del año, garantizando la atención y gestión de los avisos referidos a incendios forestales.

Mención expresa requiere la Central de Badajoz, desprovista del apoyo técnico necesario para la resolución de la gestión de las incidencias. En este sentido, es objeto de análisis la situación actual de esta central provincial, donde las incidencias son resueltas por una única persona trabajadora, incluso en situaciones de simultaneidad de incendios.

#### 4. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LAS UNIDADES DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES.

##### 4.1. Situación actual de las unidades.

Las 67 unidades de Prevención y Extinción del Plan INFOEX, se reparten en un total 59 municipios de la región extremeña, con la siguiente distribución por Zonas de Coordinación del Plan INFOEX:

<b>Zona de Coordinacion</b>	<b>N.º de unidades de Prevención y Extinción</b>	<b>N.º de municipios con unidades</b>
Zona de Sierra de Gata	9	8
Zona de Hurdes	5	5
Zona de Ambroz-Jerte y Tiétar	8	7

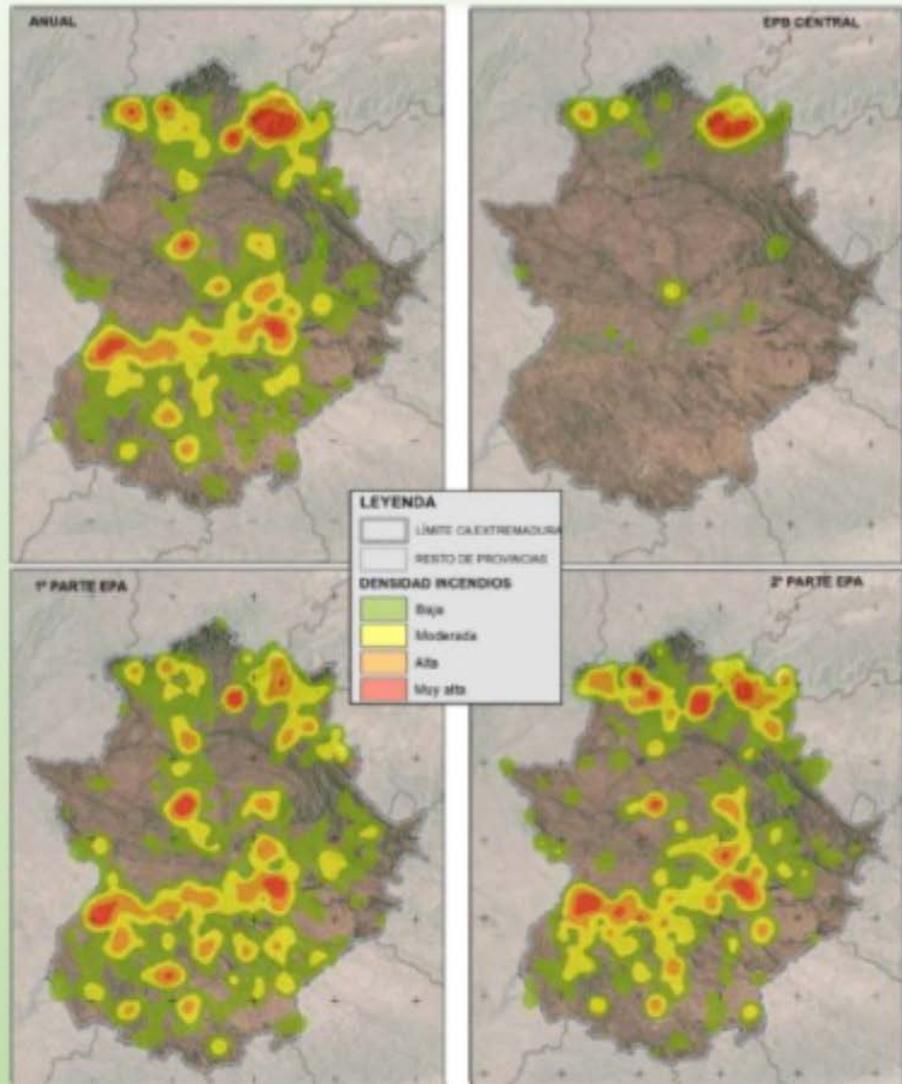
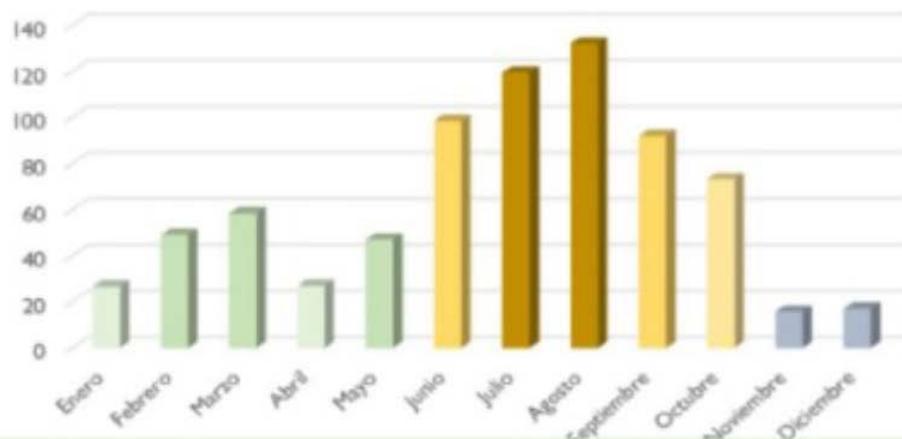


<b>Zona de Coordinacion</b>	<b>N.º de unidades de Prevención y Extinción</b>	<b>N.º de municipios con unidades</b>
Zona de Monfragüe	6	5
Zona de Ibores y Villuercas	5	5
Zona de La Siberia	11	9
Zona de Cáceres Centro	7	6
Zona de Badajoz Centro	4	4
Zona de La Serena	7	6
Zona de Tentudia	5	4

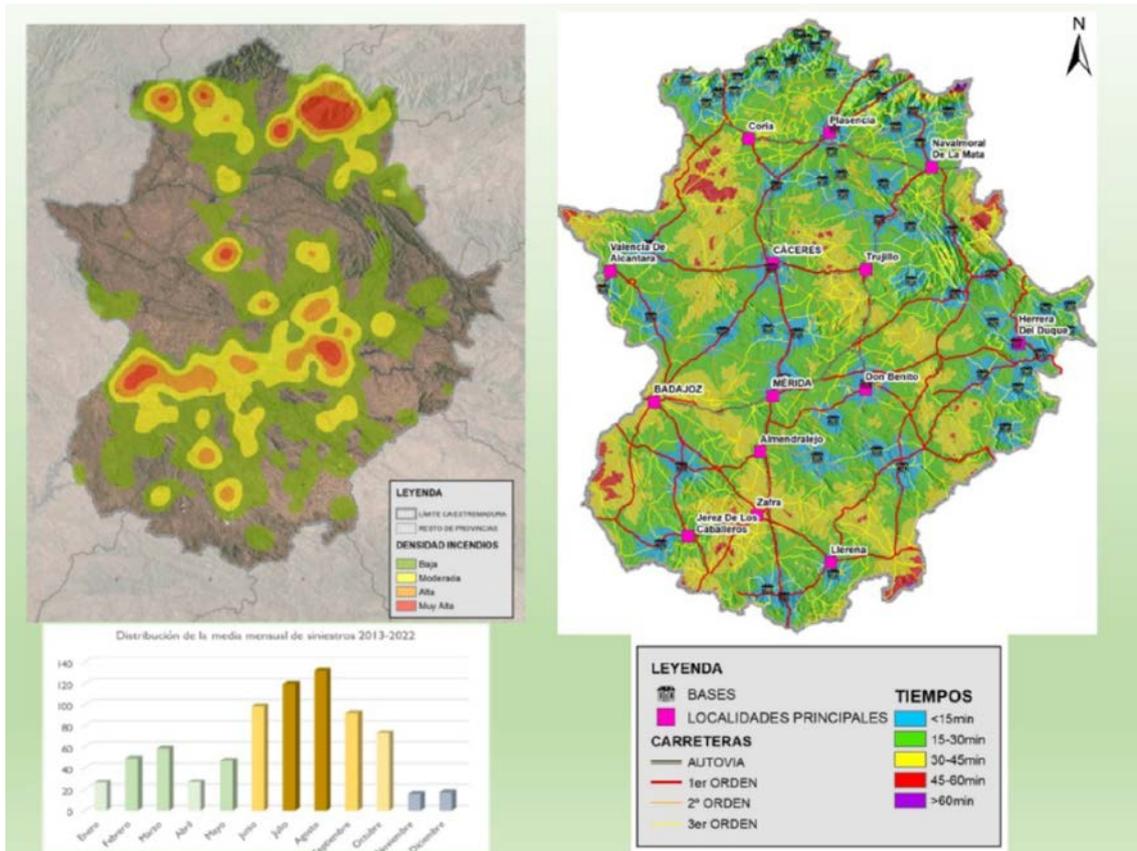
Salvo las unidades de Almendral, Mirandilla y Cáceres, la distribución de las unidades de Prevención y Extinción de incendios forestales tiene su origen en la década de los 80, donde estas unidades quedan enmarcadas en las zonas forestales con montes de utilidad pública, habiéndose extendido esta distribución geográfica hasta nuestros días.

#### 4.2. Situación espaciotemporal de los Incendios Forestales en Extremadura.

Desde los años 80 a esta parte, el escenario espaciotemporal de los incendios forestales ha cambiado sustancialmente y es necesario que nuestro dispositivo se actualice en el mismo sentido.

**SITUACIÓN ESPACIO-TEMPORAL DE LOS IF EN EXTREMADURA****Distribución de la media mensual de siniestros 2013-2022**

En cuanto al número de incendios en Extremadura, se observa que existen 3 zonas de alta densidad, dos de ellas muy localizadas; mitad norte de la provincia de Cáceres y mitad norte de la provincia de Badajoz, y una tercera que obedece a un escenario común en cuanto a combustible, pero muy repartida por la geografía autonómica.



La primera de ellas, la situada en la mitad norte de la provincia de Cáceres, cuyo ámbito presenta usos diversos, predominando la vocación forestal en las zonas de orografía montañosa de las Sierra de Gata y de Gredos, y los usos agrarios en las llanuras de los cursos de los ríos Alagón y Tiétar. La incidencia es especialmente acusada en las estribaciones de las comarcas de Ambroz, Jerte y La Vera, donde persisten los aprovechamientos del territorio con usos tradicionales del fuego. En esta primera zona, con la distribución actual de los medios, se obtienen unos tiempos de respuesta razonables comprendidos entre los 15 y 30 minutos.

No ocurre lo mismo en la segunda de las zonas de concentración de incendios, que se ubica en la mitad norte de la provincia de Badajoz, muy asociada al curso del río Guadiana, sus afluentes y zonas regables de los mismos, donde los tiempos de respuesta de los medios no se pueden encuadrar dentro de los tiempos razonables de un buen dispositivo.



Con respecto a la mencionada tercera zona de concentración de incendios sobre combustibles ligeros y medios, en los territorios de transición entre las comarcas de vocación agrícola y las de vocación forestal, ocurre lo mismo que en la anterior. En estas dos zonas, tal y como se observa en la imagen anterior, los tiempos de respuesta se alargan por la falta de medios que impiden dar una cobertura óptima, predominando en la zona norte de Badajoz, la zona de Coria y la zona de Trujillo el color amarillo, correspondiente a tiempos de respuesta que pueden llegar hasta los 45 minutos en jornada ordinaria (12:00 a 22:00) y hasta 1 h 15 min. fuera de esta jornada ordinaria.

Además de estar fuera de los límites en cuanto a tiempos de respuesta en estas zonas, esta situación provoca un marcado desequilibrio en cuanto a la carga de trabajo entre las diferentes unidades, entendida la carga de trabajo como la acumulación de salidas en unidades que por su situación estratégica se ven obligadas a atender casi de manera exclusiva las incidencias iniciadas en todo el norte de la provincia de Badajoz. Nos referimos a unidades como Don Benito, Puebla de la Reina, Mirandilla, Manchita... que se pueden considerar como las unidades con mayor carga de trabajo en cuanto a salidas.

Dentro de este Plan de Ordenación, a fin de conseguir reducir los tiempos de respuesta en zonas de alta intensidad de incendios, a la vez que se equilibran las diferentes cargas de trabajo en cuanto a salidas, se impulsa como medida la propuesta de creación de nuevas unidades, de 12 efectivos, en localidades estratégicas y bien comunicadas: Coria, Trujillo, y Zafra, consiguiendo así mejorar los tiempos de respuesta y equilibrar las cargas de trabajo de las diferentes unidades.

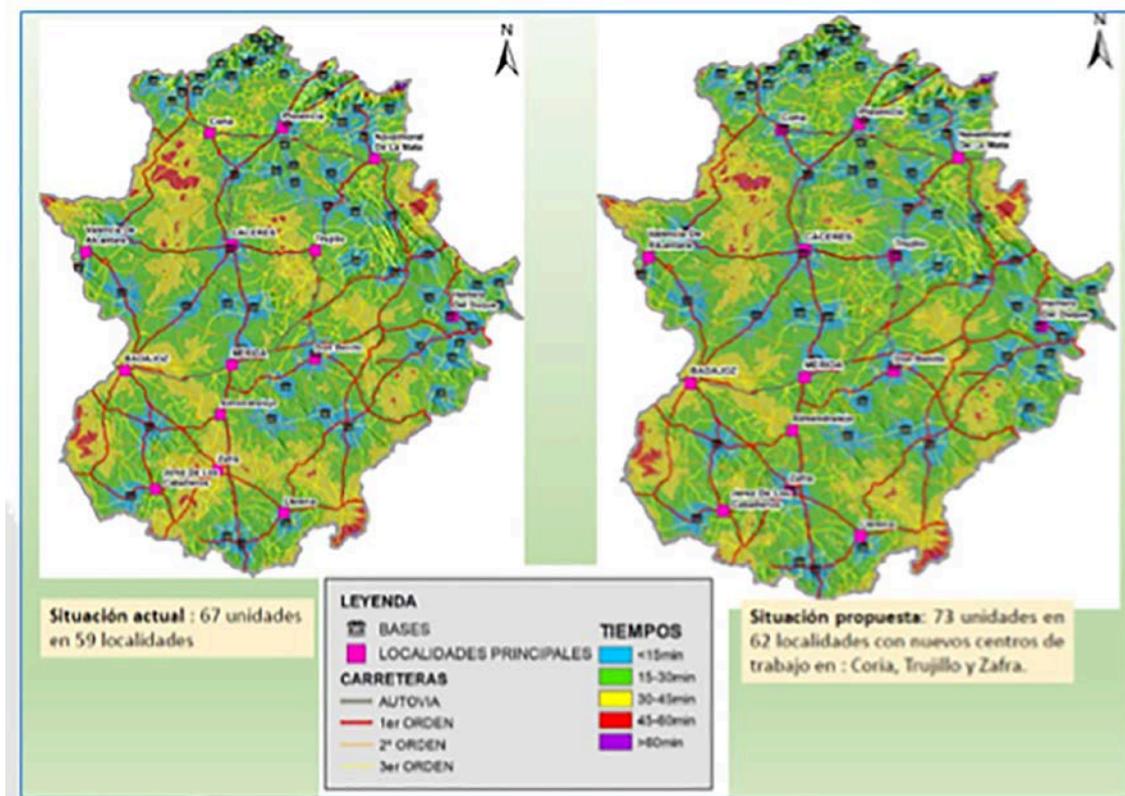
Tal y como se observa en la siguiente imagen del apartado siguiente, con la creación de los 3 nuevos centros de trabajo se incrementa en un 5% (210.000 ha) la superficie de Extremadura cuyo tiempo de respuesta, en jornada ordinaria, estaría por debajo de los 30 minutos, lo que supone una distribución territorial que garantiza un tiempo de respuesta inferior a 30 minutos en el 80% del territorio extremeño donde se incluyen las zonas de alta densidad de incendios.

#### 4.3. Cobertura territorial en función de los despliegues de las unidades.

En la siguiente tabla, se refleja la cobertura regional que nos ofrecen las unidades de Prevención y Extinción de incendios en función de sus diferentes despliegues. La cobertura regional está referida al porcentaje en % de la superficie de Extremadura cuyo tiempo de respuesta en jornada ordinaria está por debajo de los 30 minutos.

Despliegue de las unidades	Porcentaje territorial con tiempo respuesta inferior a 30 min.
25%	32%
50%	52%
100%	75%
100% + 3 nuevas unidades	80%

### TIEMPOS DE RESPUESTA CON LA SITUACIÓN ACTUAL Y CON LA PROPUESTA



### 5. ANÁLISIS DEL MODELO ORGANIZATIVO DEL PLAN INFOEX.

El tercer punto de análisis es el modelo organizativo de los recursos humanos. Resulta fundamental una ordenación óptima de estos recursos, de forma que las mejoras de las condiciones laborales de los empleados públicos que conforman el colectivo del Plan INFOEX redunden finalmente en la mejora del propio servicio público, tratando, a su vez, de revertir la actual situación de baja demanda de aspirantes

El actual modelo organizativo se desarrolla en los siguientes apartados:



5.1. Sistema de organización del trabajo.

Interesa asociar la tipología de las unidades de extinción al número de efectivos y NO al tipo de vehículo de extinción como hasta ahora. En base a esto, se definen los siguientes conceptos:

- a) Unidad: Es el grupo de referencia a nivel organizativo. La unidad podrá estar compuesta por varios retenes y equipos de vigilancia. Estará formada por todas las personas trabajadoras asignadas a ésta.
- b) Retén: Es el equipo de trabajo a nivel operativo, estará compuesto por una jefatura de retén y un número de personas que será determinado en función de las tareas que deban desempeñar en funciones de extinción/prevención y autobomba.

Para las funciones de extinción de incendios, las unidades se organizarán en dos equipos denominados retén A y retén B, cada uno con su correspondiente Jefatura de Retén.

Con carácter general, el personal de la unidad se distribuirá dentro de los dos retenes (A y B) de forma que estos resulten equilibrados bajo los siguientes criterios generales; asignación de funciones, experiencia, licencia de conducir, suplentes de Jefaturas de Retén, manejo de equipos de motosierra y motodesbrozadoras, responsabilidades en materia de Seguridad y Salud laboral...

5.2. Planilla de trabajo.

Con objeto de contextualizar la organización del trabajo, el personal de Plan INFOEX funciona con las siguientes planillas y calendarios de trabajo:

Durante la Época de Peligro Alto:

Durante las 4 semanas de cada mes, se establece una planilla 2-2-3 que consiste en que cada persona trabajadora se encuadra en uno de los dos retenes de una unidad, de forma que en una semana trabaja dos días, libra dos y vuelve a trabajar tres y a la semana siguiente, al contrario; libra dos, trabaja dos y vuelve a librar tres.

Se establece una jornada de trabajo de 10 horas presenciales, permaneciendo el resto del tiempo, 14 horas, en disponibilidad. La disponibilidad consiste en estar localizable de manera que, en menos de 30 minutos desde el aviso al/la trabajador/a, se debe de estar en el centro de trabajo para acudir al incendio.

JORNADA ORDINARIA DIARIA EN ÉPOCA DE PELIGRO ALTO																							
7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	24:00	1:00	2:00	3:00	4:00	5:00	6:00
DISPONIBILIDAD					PRESENCIA FÍSICA											DISPONIBILIDAD							



Este calendario supone tener 15 días de disponibilidad al mes entre el 1 de junio y 15 de octubre (4,5 meses)

Fuera de la Época de Peligro Alto:

Durante 3 semanas al mes, se realizan trabajos de prevención de incendios en horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 sin disponibilidad. Se establece 1 semana al mes con una planilla 5-2 (5 días de trabajo y 2 de libranza) mediante el desdoble de la unidad en dos Retenes (A y B), durante esta semana se realizan funciones de extinción en jornadas de 7 horas de presencia física y el resto del tiempo en disponibilidad.

COBERTURA DÍARIA FUERA DE LA ÉPOCA DE PELIGRO ALTO																							
7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	24:00	1:00	2:00	3:00	4:00	5:00	6:00
DISPONIBILIDAD						PRESENCIA FÍSICA									DISPONIBILIDAD								

Este calendario supone tener 5 días de disponibilidad al mes entre el 15 de octubre y el 1 de junio (7,5 meses).

### 5.3. El régimen de la disponibilidad.

Tal y como se puede observar en el apartado anterior, la base para la organización del trabajo del personal del Plan INFOEX se basa en el régimen de la disponibilidad. Se trata de un sistema de trabajo en parte justificado por la menor incidencia de incendios forestales fuera de las horas centrales del día, tanto es así que está implantado en la mayoría de los dispositivos de extinción, a nivel nacional.

Si bien el sistema disponibilidad es de interés para la administración, no lo es para los/as trabajadores/as, ya que el hecho de tener que estar preparados para estar en 30 minutos en el centro de trabajo limita de forma clara su modo de vida, siendo en la actualidad una situación de tensión laboral traducida en constantes reivindicaciones por parte de las diferentes organizaciones sindicales, así como una medida perturbadora de los niveles de motivación y compromiso de los/as trabajador/esas.

Este sistema de trabajo supone que cada trabajador/a tiene, aproximadamente 15 días de disponibilidad al mes entre el 1 de junio y el 15 de octubre (4,5 meses) y 5 días de disponibilidad al mes entre el 15 de octubre y el 1 de junio (7,5 meses). Esto supone realizar 118 días de disponibilidad al año con un total de 1.626 horas disponibles, además de realizar su jornada laboral ordinaria anual de 1560 horas.

Esta situación es uno de los motivos fundamentales de la baja demanda de aspirantes para el acceso a plazas de Bomberos/a Forestales, ya que, de alguna manera, este sistema



no solo condiciona el lugar de residencia, sino también la conciliación de la vida familiar y laboral. Tanto es así, que la propia administración tiene dificultades para cubrir ciertos puestos de trabajos destinados a la lucha contra incendios forestales, prueba de ello son las repetidas convocatorias de bolsas de empleo, prácticamente cada año, no siendo, aun así, los resultados de ocupación los deseados.

La alternativa al actual sistema de disponibilidad, lo cual supondría un cambio sustancial en el modelo organizativo, conllevaría la organización del trabajo en turnos presenciales que cubrieran las 24 horas, lo que resulta inviable, ya que daría lugar a un incremento del dispositivo en un 60%, pasando de 804 efectivos a 1.280.

Se establece, por tanto, como primera medida, la retribución específica de la misma, persiguiendo, además, que este incremento retributivo garantice la demanda de aspirantes a estos puestos.

No obstante, queda patente que el objetivo principal perseguido con esta medida es la mejora de las condiciones de trabajo del personal, además de la conciliación de la vida familiar y laboral. Por esto, resulta necesario la creación de un complemento que retribuya con carácter específico la disponibilidad diaria.

Actualmente, el personal de lucha contra incendios percibe el complemento específico especial L12, cuyo espíritu, en su creación, fue retribuir a todos los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales en atención a las características especiales de sus funciones, horarios y planillas.

Este complemento retribuye las especiales condiciones especiales de este personal con respecto de otros empleados públicos, no solo ya por la peligrosidad, penosidad a la que están expuestos, sino también por sus calendarios, horarios y funciones, los cuales pueden sufrir cambios en función de las condiciones meteorológicas. Así, en un mismo mes pueden pasar de prestar servicio de lunes a viernes con funciones de prevención de incendios en los montes públicos, pudiendo además alargar esta jornada para atender incendios, al sistema 2-2-3 para desempeñar funciones de extinción, conducir un vehículo autobomba, desplazarse en un helicóptero o pasar a hacer turnos de noche en puestos de vigilancia deslocalizados y de difícil acceso. Si a todo lo anterior se le suma la necesidad de permanecer en régimen de disponibilidad, las condiciones laborales se antojan muy penosas.

Además de lo expuesto, se produce una situación de desigualdad entre los trabajadores, dado que parte del colectivo no está sujeto a la realización de disponibilidad por sus condiciones psicofísicas y en base a los resultados de los reconocimientos médicos, lo que justifica que este complemento se cree con carácter no periódico, abonándose cuando realmente se realice.



#### 5.4. Trabajo a turnos en funciones de extinción.

En la actualidad, todo el personal de extinción del Plan INFOEX trabaja con un único turno de presencia física diaria en horario de 12:00 a 22:00 horas. Esta organización de turno único provoca situaciones comprometidas desde el punto de vista de exceso de jornada, ya que con este turno único deben de cubrir las noches las mismas unidades que comenzaran su jornada a las 12:00 horas, provocando jornadas de trabajo en ocasiones superiores las 24 horas.

En este sentido, se han recibido requerimientos de la Inspección de Trabajo donde se nos solicita la subsanación de estas situaciones.

Esta situación quedaría solventada estableciendo un segundo turno que realizara su jornada en horario de tarde-noche. Sin embargo, con la distribución y número de unidades actuales, no es posible desfasar en determinadas zonas un cierto número de unidades a este turno, ya que se perdería primera respuesta en las horas centrales del día.

Para implantar un segundo turno de trabajo, es preciso aumentar en 6 las unidades actuales de Prevención y Extinción de Incendios, de manera que a las 3 de nueva creación que se plantean en las localidades de Zafra, Coria y Trujillo, se hace necesaria la creación de otras 3 nuevas unidades de 12 efectivos en centros de trabajo ya existentes con objeto de duplicarlas: Plasencia, Cáceres y Don Benito.

Con el incremento propuesto de 6 nuevas unidades se amplía la cobertura territorial, estando así en condiciones poder plantear un sistema de trabajo de dos turnos diarios, garantizando, por un lado, una primera respuesta rápida, durante las horas centrales del día y, por otro, los relevos de grandes incendios en condiciones de seguridad. Igualmente, se estaría en condiciones de establecer medidas organizativas dirigidas a la reducción de la disponibilidad.

#### 5.5. Funciones desarrolladas por el personal INFOEX en función de las épocas de peligro. Despliegues del Operativo.

Las funciones desarrolladas por el personal del Plan INFOEX y que afectan a su modelo organizativo, en lo referente a jornadas y horarios fundamentalmente, son: prevención, extinción y vigilancia de incendios forestales. Actualmente estas funciones están vinculadas a las diferentes épocas de peligro establecidas en el Decreto que aprueba el Plan de Lucha contra Incendios Forestales (Plan INFOEX), siendo objeto de este Plan de Ordenación desvincularlas de las épocas de peligro y trabajar por despliegues operativos del personal en función del índice de peligro y reiteración de incendios, todo ello en los términos que se explican a continuación:

### Actuales Épocas de Peligro de Incendios Forestales.

Las actuales normas de organización y funcionamiento de este colectivo, el Decreto 174/2006, de 30 de octubre, (modificado por el Decreto 180/2018 de 30 de octubre), vincula el personal disponible para la realización de estas funciones a las declaraciones de las distintas épocas de peligro de incendios establecidas en el propio Decreto 132/2022, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Plan del INFOEX:

- Época de Peligro Alto: Se entenderá por Época de Peligro Alto aquella en la que, debido a las condiciones meteorológicas, los riesgos de producción de incendios sean potencialmente elevados y aconsejen un despliegue máximo de los medios existentes.

Excepcionalmente, y cuando las circunstancias meteorológicas así lo aconsejen, dentro de esta época se podrá determinar una situación de Incendios Extremos con carácter preventivo y establecer las medidas excepcionales que deban adoptarse.

- Época de Peligro Medio: Dentro de la Época de Peligro Bajo podrá declararse una Época de Peligro Medio si las condiciones meteorológicas empeoran y aumenta el número de incendios.

En esta Época de Peligro Medio, y si el aumento del número de incendios viene esencialmente derivado del escape de quemas u otras actividades susceptibles de provocar incendios, se podrán limitar o prohibir totalmente dichas quemas y actividades.

En caso de declararse Época de Peligro Medio se determinará el ámbito territorial afectado, pudiendo ser una o varias Zonas de Coordinación de las establecidas para Época de Peligro Bajo.

Los medios propios del Plan INFOEX desplegados en Época de Peligro Medio en la o las Zonas de Coordinación en las que se declare serán los mismos que para la Época de Peligro Alto en esas mismas zonas.

- Época de Peligro Bajo. Se entenderá por Época de Peligro Bajo aquella en la que, por las condiciones meteorológicas, los riesgos de producción de incendios forestales son menores. Los medios desplegados en esta época serán aquellos que posibiliten su extinción.

La declaración de estas épocas afecta de manera importante a la regulación de todas las actividades susceptibles de provocar incendios y, de manera muy especial, a la regulación de los diferentes tipos de quemas o las propias piconeras, cuya actividad tiene una notable



repercusión económica en el Sur de Extremadura. Es, por tanto, que la declaración de las diferentes épocas de peligro afecta a las actividades permitidas en el campo extremeño relacionadas con el uso del fuego, teniendo relación directa con los servicios al ciudadano.

Igualmente, estas épocas son declaradas mediante Orden del titular de la Consejería competente en materia de prevención y extinción de incendios forestales, lo que supone un trámite que se puede alargar en el tiempo más allá de lo que supone un periodo de cambio en las previsiones meteorológicas.

#### 5.6. Desvinculación de las Épocas de Peligro de Incendios Forestales de los despliegues del Operativo.

Aunque es lógico que las diferentes Épocas de Peligro tengan relación con los despliegues de recursos humanos para atender los incendios, interesa desvincular los recursos disponibles para la extinción con la declaración de las diferentes Épocas de Peligro recogidas en el Decreto del Plan INFOEX; fundamentalmente, por dos razones:

- 1.º La necesidad de recursos destinados a la extinción y a la regulación de las actividades de quemas pueden ser diferentes, tanto en el espacio como en el tiempo. Por ejemplo, en el caso de tener que limitar las quemas declarando época de peligro medio sin necesidad de destinar el 100% de los recursos de extinción o, por el contrario, se puede dar el caso de tener que dedicar más personal a la extinción de incendios, normalmente intencionados en época de peligro bajo, sin necesidad de prohibir o limitar las quemas, ya que la causa de los incendios, en este caso, no están relacionadas con aquellas.
- 2.º El espacio de tiempo que transcurre entre los diferentes despliegues de personal no debe superar los 5 días, en especial cuando se pasa de época de peligro bajo a época de peligro medio o alto, donde la necesidad de personal por reiteración de incendios es urgente. Actualmente, la tramitación de una Orden que establezca el cambio de época de peligro supone, al menos, 10-15 días.

Por todo esto, se proponen tres tipos de despliegue para las unidades de lucha contra incendios a efectos de la organización, funcionamiento y disposición de su personal, en función de las labores realizadas en cada uno de ellos.

- Despliegue completo: Aquel en el que las unidades del operativo se dedicarán a labores de extinción y vigilancia de incendios. Las funciones de vigilancia serán coincidentes con la declaración de la época de peligro alto.
- Despliegue parcial: Aquel en el que las unidades del operativo se dedicarán a labores de extinción y, opcionalmente, a prevención a criterio de la dirección ejecutiva del

Plan INFOEX. Las nuevas circunstancias climáticas están provocando episodios de incendios importantes fuera de la época veraniega. Estos episodios, cada vez más recurrentes, obligan a tener disponible un dispositivo de extinción que garantice poder hacer frente a estos incendios deslocalizados de la época estival.

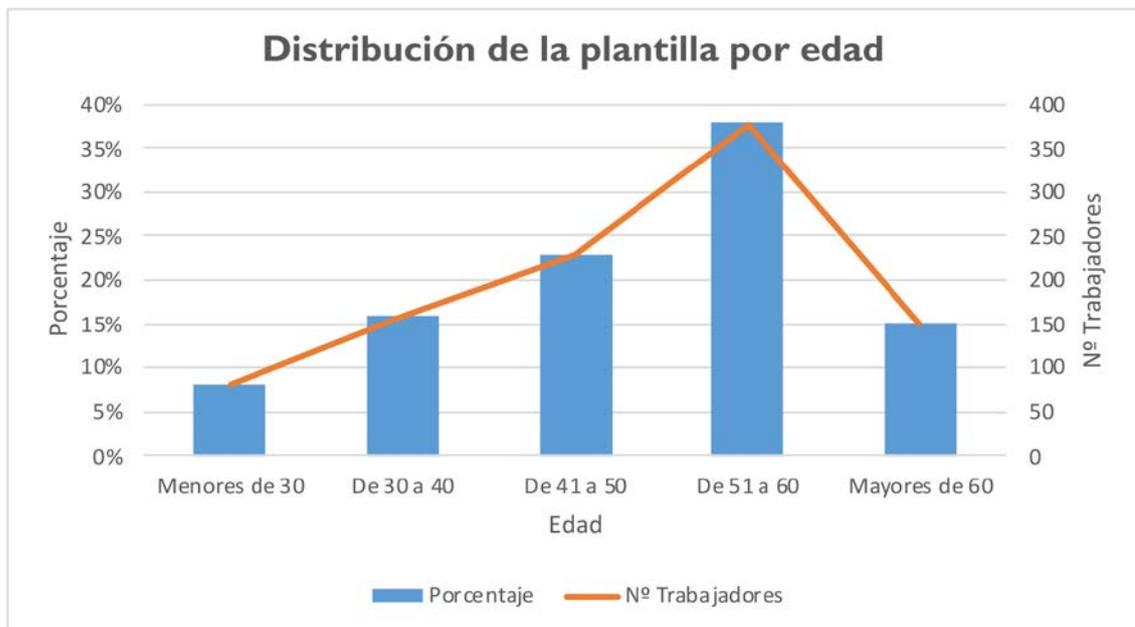
- Despliegue mínimo: Aquel en el que la mayor parte de los medios del operativo se dedicará a labores de prevención de incendios forestales y el resto a extinción en semana de servicio de incendios.

El ámbito temporal y territorial que abarcará cada uno de los tres tipos de despliegues será acordado mediante resolución de los Órganos de Dirección del Plan INFOEX, debidamente justificada en base al índice de peligro y reiteración de incendios.

Sin perjuicio de la declaración de los niveles mediante la resolución establecida en el párrafo anterior, como medida de conciliación laboral de los trabajadores del Plan INFOEX, los diferentes tipos de despliegues serán prestablecidos mediante un calendario anual.

## 6. ADAPTACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE SALUD.

Aunque la edad de la plantilla del Plan INFOEX está muy próxima a los 50 años, actualmente 150 trabajadores (15% del colectivo) son mayores de 60 años. La avanzada edad de la plantilla del Plan INFOEX y los problemas relacionados con la salud de los trabajadores, se convierte en una de las mayores dificultades de gestión en materia de personal que se plantea en estos momentos.





En la actualidad, un total de 38 trabajadores están considerados por el examen de salud como “No aptos” para la extinción de incendios y, de ellos, 10 lo son también para los trabajos vigilancia de incendios forestales, afectando, además, a todas las categorías:

<b>Categoría actual</b>	<b>N.º de trabajadores/as “No aptos”</b>
Bombero/a Forestal Conductor/a	18
Bombero/a Forestal Coordinador/a	0
Oficial 1ª Conductor (categoría a extinguir)	5
Oficial 2º Jefe de Retén (categoría a extinguir)	2
Peón Especializado lucha contra incendios (categoría a extinguir)	7
Peón Especializado lucha contra incendios helitransportado (categoría a extinguir)	1
Peón Especializado vigilantes (categoría a extinguir)	5

Los exámenes de salud se empezaron a realizar en este colectivo en el año 2005, siendo a partir de del año 2008 cuando se comienza a contratar personal de refuerzo para la campaña de incendios al objeto de sustituir a estos trabajadores declarados “No aptos/as”.

Actualmente, el personal declarado “No apto/a” no realiza funciones de ningún tipo, lo que genera dos inconvenientes: por un lado, el desaprovechamiento de los recursos existentes, los cuales son limitados y, por otro, la generación de malestar y conflicto con respecto a sus compañeros.

Para resolver esta situación se plantean dos opciones:

- 1.ª Modificar las funciones del/la del trabajador/a declarado/a “No apto”, sin necesidad de cambiar de puesto ni de centro de trabajo.
- 2.ª Crear puestos destinados a segunda actividad, cuyas funciones sean específicas del personal que los ocupa.



En cualquier caso, la solución que en su caso se adopte debe pasar por cumplir tres objetivos básicos:

- 1.º Ajustar las funciones a desarrollar por este personal a sus condiciones de salud.
- 2.º Ajustar las funciones a desarrollar por este personal a las necesidades del servicio, dentro de los límites legalmente establecidos.
- 3.º Conseguir que las unidades de extinción no se vean mermadas en número de efectivos.
- 6.1. Cambio de funciones, cometidos y tareas por motivos de salud.

Teniendo en cuenta las funciones que actualmente desempeña el personal adscrito al Plan Infoex, las que podrían asignarse al personal "No apto/a" serían las de vigilancia y las de emisora. Sin embargo, la función de vigilancia presenta varios inconvenientes:

- 1.º No siempre es una función compatible con el "No apto"; de hecho, casi el 30% del personal "No apto" lo es también para tareas de vigilancia.
- 2.º Las funciones de vigilancia únicamente se realizan durante la Época de Peligro Alto, por lo que sería una solución temporal que abarcaría 4 meses y medio dentro del periodo de un año.
- 3.º No en todas las localidades donde están ubicados los centros de trabajo hay prevista la existencia de puestos de vigilancia.
- 4.º Actualmente, el 35% del personal "No apto" pertenece a la extinta especialidad de lucha contra incendios dentro del Grupo IV en las categorías profesionales de Oficial de 1ª y Oficial de 2ª. Las actuales normas de organización y funcionamiento no contemplan la vigilancia como una de las posibles tareas de este personal, por lo que se requiere una modificación previa de la norma en este sentido.

En cuanto a las funciones en emisora, por la especialización de estas y por su repercusión directa en la gestión y planificación de los incendios, no deben considerarse los motivos de salud como un criterio o requisito determinante para su asignación, quedando, por tanto, las tareas de emisoras excluidas para la asignación de funciones por segunda actividad.

- 6.2. Puestos de trabajo con funciones de segunda actividad.

Visto el apartado anterior, se concluye que la solución más viable para resolver el problema que se plantea derivado de las declaraciones de no aptitud, es la creación de puestos de segunda actividad tal y como se recoge en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 24 de abril de 2018, por el que se establecen las bases del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX.



La segunda actividad es una situación del colectivo operativo cuyo objetivo es permitir el desarrollo profesional del/la trabajador/a que, por circunstancias sobrevenidas, ha visto disminuidas sus aptitudes psicofísicas para el desempeño de las funciones de extinción, en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría que ostenta, evitando situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de este personal y/o de terceras personas y, asimismo, asegure una prestación eficaz del Servicio.

Desde un punto de vista técnico se considera ventajoso que, a nivel regional, existan unos puestos de trabajo que den apoyo al personal operativo, caracterizados por funciones de carácter auxiliar y de apoyo logístico de todo tipo dentro de la categoría de Bombero/a Forestal Conductor/a.

Se establecen las siguientes funciones para el "Bombero Forestal Conductor Auxiliar de Apoyo Logístico" que en cualquier caso serán compatibles con el propio examen de salud:

- Realizar el control y mantenimientos básicos de la maquinaria ligera y herramientas manuales a nivel de zona de coordinación.
- Colaborar con las personas responsables de centro en materia de Seguridad y Salud laboral en la realización tareas relacionadas con esta materia.
- Realizar funciones de inventario del material de los vehículos y almacén de los centros de trabajo, comunicando cualquier incidencia a la jefatura de retén.
- Colaborar en la gestión y reparto del avituallamiento del personal de extinción.
- Colaborar, como conductor/a de coche piloto, en el acompañamiento en el transporte especial de maquinaria pesada en sus traslados a trabajos de extinción y prevención de incendios.
- Colaborar en el mantenimiento de los vehículos de la zona, así como en sus traslados a otros centros de trabajo, talleres, ITV.
- Participar en el transporte y reparto de material y documentación a los diferentes centros de trabajo, en colaboración con las jefaturas de retén y coordinadores/coordinadoras.
- Colaboración en la formación del colectivo de INFOEX de acuerdo con sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por el desempeño de su puesto de trabajo y bajo la supervisión y control de las personas responsables de formación.
- Colaborar, en su caso, en la carga de agua y retardante en los aviones de carga en tierra en pistas auxiliares.



- Conducir, cuando fuere necesario, el vehículo del Bombero/a Forestal Coordinador/a.
- Refuerzo en las funciones de vigilancia, fija o móvil, por necesidades puntuales en determinadas zonas.

Para el personal Bombero/a Forestal Coordinador/a se considera oportuna la creación de puestos de trabajo relacionados con funciones de apoyo técnico para la planificación y gestión de incendios forestales dentro de dicha categoría y cuyo ámbito de trabajo sea las centrales provinciales de Badajoz o Cáceres.

Las funciones para el "Bombero Forestal Coordinador/a Técnico de Apoyo", serán las establecidas para los coordinadores/as en las normas de organización y funcionamiento, siempre que no supongan intervención directa en los incendios forestales, a las que se añade el apoyo técnico para la gestión y planificación de incendios, así como el apoyo a la dirección de extinción, todo desde las centrales y/o centro de gestión de los incendios (CGIF).

#### 6.3. Creación de puestos específicos para las funciones de "Apoyo Logístico al personal operativo"

Dada la actual disponibilidad de 854 plazas en la RPT, de las cuales 804 se destinan a extinción, 18 a funciones en emisora y 28 a Bomberos/as Forestales Coordinadores/as, se propone destinar las 4 plazas restantes a puestos de segunda actividad.

Considerando que el número actual de Bomberos/as Forestales Conductores "No aptos" está en 18 trabajadores, para una distribución uniforme a nivel regional se propone aumentar de 4 a 18 el número total de estos puestos de trabajo, esto supone un incremento de 18 puestos de trabajo sobre los 854 actuales.

El sistema de acceso a la segunda actividad se regulará en las normas de organización y funcionamiento.

#### 6.4. Limitación de puestos de trabajo con funciones de segunda actividad.

No obstante, lo anterior, en el caso en el que el número de personas trabajadoras fijas declaradas no aptas sea superior al de puestos destinados a segunda actividad a nivel regional, se tratará en la mesa de segunda actividad para su resolución.

Los puestos de segunda actividad se asignarán mediante Resolución de la Dirección General de Función Pública, previo acuerdo favorable de la Mesa de Segunda Actividad.

En la situación de segunda actividad de carácter definitivo, no se podrá participar en procesos de movilidad, concursos o promoción, a puestos operativos del Plan INFOEX.



#### 6.5. Asignación de funciones por edad.

Para la categoría de Bombero/a Forestal Conductor/a, se establecen unas funciones genéricas para todos los/as trabajadores/as y otras específicas, dentro del mismo puesto, diferenciándose; extinción, autobomba, vigilancia, emisora y mecánica.

La edad avanzada limita de forma clara las funciones de extinción, por sus requerimientos físicos, o de conducción de autobomba frente a otras como puede ser la vigilancia. En este sentido, sin necesidad de que existan problemas de salud, se articularán criterios de asignación de funciones de forma que el personal trabajador de mayor edad tenga preferencia en la realización de funciones, dentro de su mismo puesto, que requieran menor esfuerzo físico, siempre que esto resulte posible y no suponga merma en la prestación del servicio público.

### 7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PLAN INFOEX.

La efectividad de los dispositivos de extinción no está únicamente en su capacidad y eficacia operativa, sino que depende primordialmente de su capacidad de gestión y planificación.

#### 7.1. Estructura Orgánica para la Prevención y Extinción de los Incendios Forestales en Extremadura.

Mediante Decreto 77/2023, de 21 de julio, se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 145, de 28 de julio), determinándose el número, denominación y competencias de los órganos directivos que conforman la Presidencia de la Junta y las distintas Consejerías, entre ellas, la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural quien ostenta las competencias en materia de prevención y extinción de incendio forestales en Extremadura.

Así mismo, por Decreto 239/2023, de 12 de septiembre se crea la Dirección General de Prevención y Extinción de incendios, estructura novedosa, pues hasta ahora la competencia en el ámbito de los incendios forestales era asumida por un único Servicio, el de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, considerándose una estructura orgánica insuficiente para el ejercicio de la misma. Así, mediante Decreto 16/2024, de 27 de febrero, por el que se modifica el Decreto 239/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo, y para el correcto desarrollo de las funciones encomendadas a la Dirección General de Prevención y Extinción de Incendios, ésta se estructura en las siguientes unidades administrativas:

- Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.
- Servicio de Servicio de Apoyo y Logística INFOEX.



A través de la Orden de 27 de marzo de 2024, por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal funcionario y personal laboral de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, se crearon cinco nuevos puestos de trabajo: un Jefe/a de Servicio, dos Directores/as del Centro Operativo Regional y dos Bomberos/as Forestales Coordinadores/as.

Así mismo, mediante orden de 7 de junio de 2024, por la que se modifica puntualmente la relación de puestos de trabajo de personal funcionario y personal laboral de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, se amortizaron dos plazas de Coordinador/a Regional, de carácter funcional, y se crearon tres nuevos puestos de trabajo: un Jefe/a de Sección Técnica y dos puestos no singularizados de Ingeniero/a Técnico/a Forestal.

Así, la Dirección General, cuenta con la siguiente plantilla técnico-administrativa:

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Tipología</b>	<b>N.º de trabajadores</b>
Jefaturas de Servicio	Funcionario	2
Dirección de Programas	Funcionario	1
Jefaturas de Secciones Técnicas	Funcionario	2
Puesto base Ingeniero Técnico Forestal (ITF)	Funcionario	4
Puesto base Ingeniero Técnico Agrícola (ITA)	Funcionario	1
Dirección Centro Operativo Regional	Laboral	2
Bombero/a Forestal Coordinador/a	Laboral	28
<b>Categoría Profesional</b>	<b>Tipología</b>	<b>N.º de trabajadores</b>
Jefaturas de Secciones administrativas	Funcionario	0
Jefaturas de Negociado administrativos	Funcionario	2
Personal administrativo	Funcionario	1
Auxiliares administrativos	Funcionario	6

## 7.2. Funciones de análisis, gestión y coordinación.

Al margen de la planificación durante la extinción de los incendios, el personal técnico y administrativo desarrolla una labor muy importante relacionada con el análisis, coordinación y gestión de los propios recursos, fundamental para que este servicio público se desarrolle en condiciones óptimas de eficiencia, tales como:



- Gestión de permisos e incidencias en materia de personal en colaboración el Servicio de Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión de la prevención de riesgos laborales en colaboración con el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Gestión de la formación específica del personal de prevención y extinción de incendios.
- Gestión de las incidencias del parque de vehículos y maquinaria pesada del Plan INFOEX.
- Planificación y gestión de los medios aéreos del Plan INFOEX.
- Gestión de la logística relacionada con los equipos de maquinaria ligera, herramientas, vestuario, equipos de protección individual y otros consumibles.
- Gestión de la red de comunicaciones del Plan INFOEX.
- Gestión de las incidencias relacionadas con las bases e infraestructuras propias del Plan INFOEX.
- Elaboración de proyectos y pliegos de condiciones para la contratación de obras, vehículos, medios aéreos, mantenimiento de infraestructuras, equipos de comunicaciones, vestuario, maquinaria ligera, equipos de protección individual, herramientas y material de prevención y extinción de incendios.
- Gestión de las redes sociales y nuevas tecnologías.
- Gestión de la Estadísticas de intervenciones en los diferentes Incendios forestales.
- Participación en los grupos de trabajos relacionados con otras instituciones implicadas en la gestión de los incendios a fin de establecer procedimientos de trabajo de manera coordinada; Ministerio, Protección Civil, Centro de Urgencias y Emergencias 112, AEMET, Diputaciones Provinciales...

Además, a todo esto, cabe sumar la importante gestión en el ámbito de la prevención de incendios forestales:

- Planificación de los trabajos de prevención de incendios que realizan las unidades del Plan INFOEX en los montes públicos.
- Gestión de los Instrumentos de Prevención de Incendios Forestales; Planes de defensa en Zonas de Alto Riesgo, Planes de gestión montes, Planes periurbanos y Memorias técnicas de prevención y autoprotección.

- Regulación de la normativa de usos y actividades susceptibles de provocar incendios mediante la elaboración de las diferentes épocas de peligro, así como gestión de las quemas.
- Gestión de la Investigación de causas de incendios forestales.
- Instrucción de los expedientes sancionadores en materia de incendios forestales.

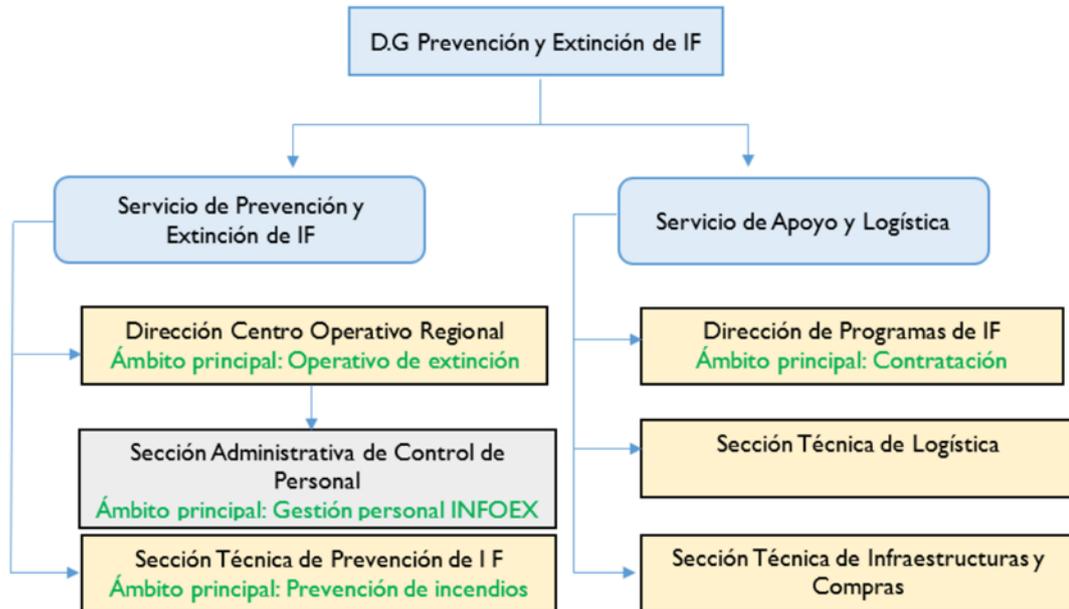
### 7.3. Organigrama de la Dirección General.

Hasta febrero del 2024, en el ámbito de la gestión de los incendios forestales, se contaba con un único servicio formado por una dirección de programas y una sección técnica. Considerando que se trata de una unidad administrativa que se aproxima a los 1.000 trabajadores y a los 100 centros de trabajo, la estructura actual se considera claramente insuficiente para gestionar y dimensionar las diferentes áreas de organización.



La nueva estructura de la Dirección General, que cuenta con un nuevo servicio, una Sección Técnica y dos Direcciones de COR, nos permite crear un organigrama funcional o estructural claro y bien diseñado que facilite la toma de decisiones y la mejora de la coordinación entre los diferentes equipos, de forma que se promueva tanto la eficacia operativa como la de gestión, tratando de disminuir duplicidades y disfunciones.

Así, este Plan de Ordenación plantea el siguiente organigrama de gestión.



Se trata de establecer una estructura que permita asumir con suficiente solvencia y garantía las competencias propias de la administración en materia de prevención y extinción de incendios forestales; de esta forma quedan definidas las áreas de trabajo y funciones dentro de la organización lo que permite avanzar en su desempeño conforme a objetivos y directrices establecidas.

De esta forma se delimitan las competencias y áreas de actuación propias, diferenciando las áreas de actuación que se pueden ser desempeñadas a través de encomiendas y encargos a otros organismos.

Este punto resulta crucial y debe aprovecharse como ventaja por parte de la administración Extremeña, dado que posee un dispositivo de extinción conformado por personal propio de, al que cabe sumar una estructura de dirección y gestión de la prevención y extinción de incendios con igual carácter público, el cual, una vez definido su ámbito de competencias y establecidas sus áreas de funciones, podrá apoyarse, sin conflictos, en encomiendas y servicios desarrollados por otros organismos.

En definitiva, se trata de apostar por un modelo completamente público, no sólo del dispositivo de extinción del plan INFOEX y de la estructura encargada de la gestión del mismo, sino también de la estrategia y planificación de la extinción y prevención de incendios forestales.

A nivel de puestos de trabajo, las diferentes unidades administrativas de ambos servicios se plantean de la siguiente manera:



<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS</b>				
<b>UNIDAD: DIRECCIÓN DE CENTRO OPERATIVO REGIONAL (COR)</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Jefatura de Servicio	1	1	Funcionario	
Dirección COR	2	2	Laboral	
Coordinadores Regionales	0	4	Laboral	4 pendiente de creación
Bombero/a F. Coordinador/a	28	24	Laboral	4 pendiente de amortización
Bombero/a F. Conductor/a 100%	820 (134 de Jefe de Retén)	884 (144 de Jefe de Retén)	Laboral	64 pendiente de creación (10 de Jefe de Retén)
Bombero/a F. Conductor/a 50%	138	138	Laboral	
Bombero/a F. Conductor/a 2ª Actividad	0	25	Laboral	4 pendiente de convertir + 21 pendiente de creación
<b>UNIDAD: SECCIÓN ADMINISTRATIVA DE CONTROL DE PERSONAL</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Sección administrativa de control de personal	0	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Negociado de gestión de personal	0	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Auxiliares administrativos/as	5	5	Funcionario	
<b>UNIDAD: SECCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE I.F.</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Sección Técnica de Prevención de IF	1	1	Funcionario	
Puesto base ITF	1	2	Funcionario	
Puesto base ITA	1	1	Funcionario	



<b>SERVICIO DE APOYO Y LOGÍSTICA</b>				
<b>UNIDAD: DIRECCIÓN DE PROGRAMAS DE IF</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Jefatura de Servicio	1	1	Funcionario	
Dirección de programas	1	1	Funcionario	
Puestos base ITF	1	1	Funcionario	
Sección administrativa de Asuntos económicos	1	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Negociado administrativo de asuntos generales	1	1	Funcionario	
Administrativo/a	1	1	Funcionario	
Auxiliar administrativo/a	1	1	Funcionario	
<b>UNIDAD: SECCIÓN TÉCNICA DE LOGÍSTICA</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Sección Técnica de logística	1	1	Funcionario	
Negociado administrativo/auxiliar de mecanización	1	1	Funcionario	
Puesto base ITF	1	1	Funcionario	
Personal mecánico	6	6	Laboral	
<b>UNIDAD: SECCIÓN TÉCNICA DE INFRAESTRUCTURAS Y COMPRAS</b>				
<b>Puesto</b>	<b>N.º de puestos actuales</b>	<b>N.º de puestos según Plan</b>	<b>Régimen</b>	<b>Estado</b>
Sección Técnica de Infraestructuras	1	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Puesto base ITF	1	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Puesto base Arquitecto Técnico	1	1	Funcionario	1 pendiente de creación
Puesto base Ing. Telecomunicaciones	1	1	Funcionario	1 pendiente de creación



7.4 Funciones del personal técnico en la lucha contra incendios forestales. Proceso de promoción cruzada.

El personal técnico, ya esté acogido al régimen funcionarial o al laboral, desempeña las mismas funciones.

Los Bomberos/as Forestales Coordinadores/as desempeñan las funciones de coordinación regional en el Centro Operativo Regional, cuando se le encomiendan en virtud de lo establecido en el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

Esto supone formar parte del Mando Directivo del Plan INFOEX junto con personal funcionario, cuyas funciones son las establecidas en el Decreto que regula el Plan de lucha contra incendios forestales, siendo las mismas para todos sus puestos independientemente de su condición laboral o funcionarial. Igualmente, este personal técnico, acogido al régimen laboral, además de las anteriores, vienen desarrollando las mismas funciones de gestión y planificación que el personal técnico funcionario, sin diferencia alguna, relacionadas con la contratación, gestión de personal, recursos, logística...

A mayor abundamiento, la función de la Dirección Técnica de la extinción de los incendios forestales, con su carácter de agente de autoridad, recae sobre este personal laboral, de la misma manera que recae sobre personal funcionario: Agentes del Medio Natural e Ingenieros Técnicos Forestales.

La situación descrita en los párrafos anteriores, y el hecho de la existencia de personal acogido a distintos regímenes, tanto laboral como funcionarial, trae como consecuencia la imposibilidad de organizar y planificar a dicho personal bajo un mismo régimen normativo, máxime si tenemos en cuenta que el RD legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando establece que "el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la Ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca".

En este sentido, y en lo que a personal técnico se refiere, parece lógico que los puestos de especial responsabilidad en materia de gestión y dirección técnica de extinción de incendios sean de carácter funcionarial y no laboral. Sin embargo, la tendencia actual es la contraria, ya que, tanto Coordinadores Regionales, como la Dirección del Centro Operativo Regional, todos miembros del Mando Directivo, pertenecen al régimen laboral, en par-



te justificado por poseer experiencia en incendios, al tratarse de Bomberos/a Forestales Coordinadores/as. Es de interés resaltar que fuera del ámbito del colectivo de Bombero/as Forestales Coordinadores/as, es complicado encontrar perfiles idóneos para el desempeño de los puestos dedicados a la gestión del Plan INFOEX, motivo por el cual se potencia la situación indicada.

Con el objetivo de paliar esta problemática, en el marco del presente Plan de Ordenación se pretende articular procesos que permitan al personal laboral fijo de la Categoría Bombero/a Forestal Coordinador/a acceder a puestos de naturaleza funcionarial, en particular a través de procesos de promoción cruzada conforme a lo previsto en el artículo 112 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, a la vez que se plantea la funcionarización de los puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a en la RPT.

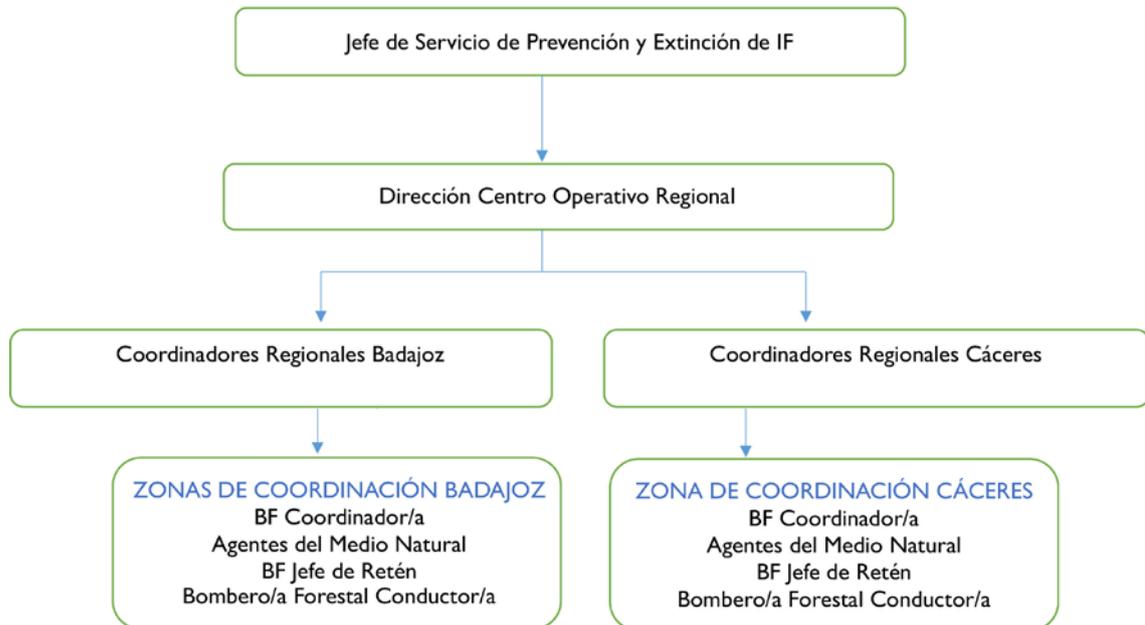
#### 7.5. Organigrama operativo.

El modelo organizativo del Decreto que regula el Plan INFOEX tiene establecida una estructura jerárquica que comienza en el jefe de Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, seguido por la Dirección del Centro Operativo Regional, Coordinadores Regionales, Coordinadores de Zona, Agentes del Medio Natural y, por último, Jefes de Retén.

Con la consolidación de la figura de la Dirección del Centro Operativo Regional, la nueva estructura jerárquica que se propone en este Plan de Ordenación de Recursos Humanos queda de la siguiente manera:

- Jefe de Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.
- Dirección del Centro Operativo Regional.
- Coordinador Regional.
- Bombero/a Forestal Coordinador/a.
- Agente del Medio Natural.
- Jefatura de Retén.
- Bombero/a Forestal Conductor/a.

En la parte operativa, en cuanto a la organización de trabajo, quedaría el siguiente esquema organizativo.



Dirección del Centro Operativo Regional.

Dirección del Centro Operativo Regional.

Estos puestos se encargarán de la gestión integral del dispositivo y del funcionamiento y los protocolos de trabajo de las emisoras de Cáceres y Badajoz, técnicos de apoyo a la extinción, técnicos operadores de INFOGIS y resto de equipos del Servicio. Dependerán jerárquicamente del Jefe de Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y formarán parte del Mando Directivo del Plan INFOEX.

Coordinadores/as Regionales.

El dispositivo actual de Bomberos/as Forestales Coordinador/a del Plan INFOEX cuenta con 28 puestos. Se propone en este Plan, a partir de la amortización de 4 puestos de BF Coordinador/a, la creación de 4 puestos de Coordinadores Regionales de ámbito provincial, 2 para la provincia de Cáceres y 2 para la provincia de Badajoz. De esta manera, se crean los puestos específicos de Coordinador/a Regional sin que esto suponga un desajuste de las propias zonas de coordinación con los BF Coordinadores/as que se les asignan las funciones de Coordinador/a Regional.

Son los grandes incendios y los incendios de interfase los que hacen aflorar las debilidades de los dispositivos. Cuando un incremento del número de medios ya no es suficiente para aumentar la capacidad de extinción, solamente la capacidad de análisis y planificación de los equipos de dirección de extinción pueden contribuir a disminuir los daños que podrían ocasionar estos incidentes.



Los incendios forestales requieren respuestas rápidas, análisis y alta capacidad de gestión, de mando y de logística. Y por ello, el personal que compone la coordinación regional es un colectivo que se debe potenciar desde la propia cantera.

El personal de mando dirige las unidades operativas, en una relación de jerarquía funcional, durante las actuaciones en incendios forestales y demás emergencias y organiza la planificación de "la gestión de los incendios forestales", además de coordinar la dirección técnica de los sistemas de análisis, comunicación, formación, investigación de causas, medios materiales, marco general de seguridad y salud, gestión de medios aéreos, etc.

En este sentido, tal y como se ha expuesto, se plantea la transformación de 4 de las plazas excedentarias de la categoría Bomberos/as Forestales Coordinadores/as en puestos de Coordinadores/as Regionales, con el objetivo de formar el Mando Directivo con las funciones que establece el vigente Plan INFOEX como órgano ejecutivo de dirección del Plan.

Atendiendo a la especial responsabilidad del personal de Mando Directivo, se propone que estos puestos se ocupen por el sistema de libre designación. De esta forma, los puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a que quedasen vacantes podrían ser ocupados, manteniendo el equilibrio de 2 Coordinadores/a por Zona.

#### Bomberos/as Forestales Coordinadores/as

Actualmente, a nivel territorial, el Plan INFOEX se organiza en 10 zonas de coordinación durante la Época de Peligro Alto y 5 durante la Época de Peligro Bajo. El/la Bombero/a Forestal Coordinador/a es la persona responsable del operativo en la zona y asume la dirección técnica de la extinción de incendios forestales.

Con los 24 puestos previstos de la categoría Bombero/a Forestal Coordinador/a, se plantea la distribución de 2 por cada zona de coordinación, salvo en las zonas de Cáceres-Centro y Badajoz-Centro, que se proponen 4 por cada una de ellas. Así, con estos 24 puestos se garantiza lo siguiente:

- La dotación de 2 Bomberos/as Forestales Coordinadores/as para cada una de las Zonas de Coordinación, asegurando una planilla 2-2-3 durante la Época de Peligro Alto.
- Disponer de Bomberos/as Forestales Coordinadores/as suficientes para garantizar los relevos en incendios importantes con más de un periodo operativo, entendiendo como tales aquellos en los que se superan las 12 horas de extinción, para lo cual se proponen 2 BF Coordinadores/as de forma adicional en las Zona de Coordinación de Badajoz-Centro y Cáceres-Centro con la finalidad de ejercer apoyo al Director/a de la Extinción, de tal manera que estos asuman la responsabilidad de esta figura impres-



cindible en la extinción de un Incendio Forestal, como es la del Técnico de Operaciones. Este se encargará de implementar el Plan de Operaciones aprobado por el se/a de Extinción, dirigiendo y coordinando todas las tácticas desarrolladas en el incendio para cumplir los objetivos establecidos. Además, realizará el relevo o la sustitución de otros Bomberos/as Forestales Coordinadores/as cuando sean requeridos para ello y siempre atendiendo a una necesidad de Servicio.

La distribución actual y futura de los Bomberos/as Forestales Coordinadores/as según la RPT es la siguiente:

<b>Zona de Coordinación</b>	<b>N.º de BF Coordinadores/as en RPT</b>	<b>N.º de BF Coordinadores planificados</b>
AMBROZ-JERTE Y TIETAR	3	2
BADAJOS-CENTRO	2	4
CACERES-CENTRO	3	4
HURDES	2	2
IBORES-VILLUERCAS	3	2
LA SERENA	3	2
LA SIBERIA	2	2
MONFRAGUE	2	2
SIERRA DE GATA	1	2
TENTUDIA	4	2
Ámbito Regional	3	0
TOTAL	28	24

## 8. OTRAS ACTUACIONES RELACIONAS CON LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

### 8.1. Promoción Profesional.

Se articularán los instrumentos necesarios para posibilitar la promoción profesional de las Categorías / Especialidades existentes a las Categorías fruto de la nueva Clasificación Profesional que integran el Plan INFOEX.



La titulación exigida para la promoción a la Categoría de Bombero/a Forestal-Conductor/a, de la nueva clasificación profesional, al personal laboral fijo al servicio de la Junta de Extremadura, podrá ser sustituida por un mínimo de antigüedad y la superación de un curso selectivo.

## 8.2. Jubilación anticipada.

El desarrollo del Plan impulsará medidas tendentes a fomentar la jubilación anticipada del personal adscrito al Plan INFOEX, en concreto, se promoverán todas las medidas contempladas en la Ley básica de bomberos forestales, una vez se apruebe y entre en vigor, donde, entre otras cuestiones, contempla en su Disposición adicional cuarta que "El régimen de jubilación del personal objeto de esta ley se rige por lo dispuesto en la normativa de seguridad social específica aplicable a los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos".

## 8.3. Revisión de los complementos que retribuyen al personal de prevención y extinción de incendios forestales.

### 8.3.1. Creación del Complemento Específico Especial que retribuya la disponibilidad diaria.

Como ya se ha argumentado durante el desarrollo de este Plan, el régimen de disponibilidad del personal del Plan INFOEX tiene una excesiva carga en cuanto a la limitación de su tiempo libre y, por ende, impide la conciliación de su vida laboral y familiar. Es por ello, que resulta necesario la creación de un complemento que retribuya, con carácter específico, esta disponibilidad diaria, pues esta supone hacer, además de su jornada ordinaria, 118 días al año con un total de 1.626 horas disponibles, de manera adicional.

Como ya se ha mencionado, estas condiciones de trabajo, claramente diferentes a las del resto de empleados públicos, es uno de los motivos fundamentales de la baja demanda de aspirantes para el acceso a plazas de Bomberos/a Forestales, ya que, de alguna manera este sistema no solo condiciona el lugar de residencia, sino también la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este complemento se destina a retribuir la prestación del servicio en régimen de especial disponibilidad del personal de prevención y extinción de incendios forestales. Dado que el régimen de disponibilidad no tiene un carácter fijo, ni periódico, se plantea como un complemento específico especial que retribuye la realización efectiva de la disponibilidad diaria, fuera de la jornada ordinaria de trabajo. La percepción de este complemento es incompatible con la percepción del complemento L13, Guardias de incendios, establecidos para otros colectivos específicos diferentes al de Prevención y Extinción de Incendios del Plan INFOEX.



### 8.3.2. Revisión del complemento L12 de Prevención y Extinción de Incendios.

Como consecuencia de la implantación del Complemento Específico Especial que retribuya la disponibilidad, se hace necesario revisar la redacción del complemento L.12 de Prevención y Extinción de Incendios.

El complemento actual L12, genérico para todo el personal de prevención y extinción de incendios forestales, retribuye condiciones especiales de este personal que lo diferencian de otros empleados públicos, no solo ya por la peligrosidad, penosidad y toxicidad a la que están expuestos, también por las especiales condiciones en cuanto a calendarios, horarios y funciones, ya que este personal está expuesto a cambios de calendarios y funciones según las condiciones meteorológicas. Parece adecuado, por tanto, retribuir la disponibilidad de manera específica, dado que, entre otras cuestiones, parte del colectivo no la realiza, lo que genera, además, una situación de desigualdad dentro del mismo.

Si tenemos en cuenta que tras la última actualización de la evaluación de riesgos por exposición a agentes químicos en las actividades de Prevención y Extinción de Incendios para los Bomberos Forestales del Plan Infoex se ha determinado que existe una exposición a agentes químicos cancerígenos y sustancias tóxicas que pueden causar graves lesiones, es de entender, que el concepto TOXICIDAD debe incluirse en este complemento.

Se propone, por tanto, incluir dentro de los conceptos retribuidos mediante el complemento L12, la toxicidad, sin que esto suponga modificación de las cuantías reconocidas actualmente en este complemento.

### 8.3.3. Revisión del L.17. Jefes de Retén.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.2.1 del Decreto 174/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueban las normas de organización y funcionamiento del personal laboral de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por Decreto 180/2018, de 30 de octubre (DOE núm. 214, lunes 5 de noviembre den 2018), el Bombero/a Forestal Conductor/a tiene entre sus funciones la de sustituir a quien desempeñe la jefatura de Unidad en su ausencia, asumiendo todas las funciones de ésta, sin que tales funciones fueran retribuidas de modo alguno.

Siendo conscientes de la responsabilidad asumida en el desempeño de estas funciones, se crea un complemento diario mediante el cual se reconoce el derecho a percibir una cuantía diaria por el desempeño de las mismas.



#### 8.3.4. Revisión del complemento L6.4 de Coordinación de INFOEX.

Como consecuencia de la implantación del Complemento Específico Especial por el que se retribuye la disponibilidad, resulta preciso modificar la redacción dada en el V Convenio Colectivo al complemento L6.4 de Prevención y Extinción de Incendios, retribuyendo mediante el mismo la especial responsabilidad de estos puestos de acuerdo con la estructura orgánica que se establece en este Plan y no la especial disponibilidad tal y como se hace referencia ahora. Todo ello sin que se modifique la cuantía ya reconocida mediante el complemento L6.4.

#### 8.3.5. Creación del Complemento Específico Especial que retribuya las funciones de Dirección del Centro Operativo Regional del Plan INFOEX.

Igualmente, debe crearse un complemento específico especial que retribuya el desempeño de las funciones correspondientes a la Dirección del Centro Operativo Regional del plan INFOEX. Así mismo, debe incluirse, de acuerdo con la estructura jerárquica y las especiales condiciones profesionales que se requieren por parte de esta figura, en la relación de puestos de trabajo cuya provisión se produce mediante libre designación.

#### 8.4 Elaboración de un calendario anual.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de operatividad, eficacia y eficiencia, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales en la prestación del servicio público.

A través del calendario se distribuyen las funciones a realizar durante todo el año, encaminadas tanto a la prevención como a la extinción de incendios. Aunque el riesgo de incendio determina la organización final del trabajo, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral, deben establecerse sistemas de trabajo dirigidos a la implantación de un calendario anual preestablecido, debiéndose garantizar su cumplimiento, salvo en situaciones extraordinarias de riesgo de incendios.

### 9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.

Teniendo en cuenta la situación descrita con anterioridad, y a fin de alcanzar los objetivos propuestos en este Plan, se establecen y se concretan las siguientes medidas de actuación que se llevarán a cabo durante las anualidades 2025,2026 y 2027.

1. Supresión de las atribuciones de las funciones, cometidos y tareas relacionadas con la mecánica de los vehículos al personal Bombero/a Forestal Conductor/a por no disponer de los conocimientos teórico-prácticos de mecánica ni de la titulación correspondiente en esta materia.



2. Creación de puestos de segunda actividad de las categorías Bombero/a Forestal Conductor/a y Bombero/a Forestal Coordinador/a con el objeto de que las funciones a desarrollar por este personal se ajusten a sus condiciones de salud y que las unidades no queden mermaidas en cuanto a número de efectivos. Se propone, la creación de 21 puestos de segunda actividad de Bombero/a Forestal Conductor/a y destinar, cuando queden vacantes, 4 plazas de las 854 actuales de la RPT al mismo fin.
3. Normalización de la tipología de las unidades de Prevención y Extinción de Incendios en cuanto a número de efectivos, de forma que las unidades de 10, 14 y 16 puestos se conviertan en unidades de 12 puestos con el objeto de que finalmente todas las unidades del Plan INFOEX cuenten con 12 efectivos. Esta medida, que no supone incremento de puestos de trabajo, se llevará a cabo de forma progresiva, en la medida que vayan quedando vacantes los puestos adscritos a unidades de más de 12 efectivos.
4. Creación de un complemento específico especial que retribuya la realización de disponibilidad de forma diaria, con objeto de mejorar las condiciones laborales del colectivo y, a su vez, tratar de revertir la situación actual de baja demanda de aspirantes de puestos de Bombero/a Forestal.
5. Creación de nuevas unidades de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Para ellos se crearán 64 puestos de la categoría Bombero/a Forestal Conductor/a, 12 de ellos de Jefatura de Retén, con el fin de crear 6 nuevas unidades de 12 efectivos, 3 en centros de trabajo nuevos: Coria, Trujillo y Zafra y otras 3 en centros de trabajo ya existentes; Plasencia, Cáceres y Don Benito. Todo ello con el objeto de;
  - a) Conseguir una cobertura territorial adaptada a los escenarios actuales en Extremadura.
  - b) Conseguir unidades suficientes para establecer dos turnos de trabajo diario de forma que se garantice una gestión eficiente en incendios importantes sin que la seguridad del personal se vea comprometida por las prolongaciones de las jornadas derivadas del turno único.
  - c) Reducir el régimen de disponibilidad.
6. Desvinculación de la declaración de las diferentes épocas de peligro de incendios forestales de los despliegues del operativo, atendiendo a que los recursos humanos requeridos para la extinción de incendios y para la regulación de las actividades en campo (quemadas, actividad agrícola, trabajos forestales, piconeras, carboneras, actividades de ocio...) pueden ser diferentes.



7. Articulación de procesos que permitan al personal laboral fijo de la categoría de Bombero/a Forestal Coordinador/a acceder a puestos de naturaleza funcionarial, en particular a través de los procesos de promoción cruzada conforme a lo previsto en artículo 112 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, a la vez que se plantean la funcionarización de los puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a.
8. Creación de los 4 puestos de Coordinador/a Regional y amortización de 4 puestos de Bombero/a Forestal Coordinador/a, para completar la estructura orgánica operativa.
9. Creación de 7 puestos de carácter funcionarial: 1 sección técnica de infraestructuras, 1 sección administrativa de control de personal, 1 negociado de gestión de personal, 1 sección administrativa de asuntos económicos, 1 puesto base de ITF, 1 puesto base de Arquitecto Técnico y 1 puesto base de Ingeniero de Telecomunicaciones, para completar la estructura orgánica de gestión y planificación.
10. Revisión de los complementos L12 y L6.4, como consecuencia de la creación de un complemento que retribuye específicamente la disponibilidad, e incluyendo la toxicidad y la especial responsabilidad, respectivamente, manteniendo en ambos la retribución actual.
11. Creación de un complemento que permita retribuir, de forma diaria, la realización de funciones de la Jefatura de Retén por el Bombero/a Forestal Conductor/a en ausencia del primero.
12. Creación de un complemento específico especial para los puestos de Dirección del Centro Operativo Regional del plan INFOEX, así como su inclusión en la relación de puestos de libre designación.
13. Convocatoria de un nuevo proceso de Promoción Profesional de las Categorías a extinguir a la nueva categoría de BF Conductor/a.
14. Impulso de medidas tendentes a fomentar la jubilación anticipada.
15. Elaboración de un calendario anual de trabajo, previamente establecido, que considere los diferentes despliegues del operativo al objeto de garantizar la vida personal de los trabajadores.

## 10. CONCLUSIONES.

La finalidad principal del presente Plan es acometer una profunda reestructuración de los recursos humanos adscritos al Plan INFOEX. La realidad exige, por un lado, un nuevo modelo organizativo con la suficiente flexibilidad que permita guardar el difícil equilibrio entre la implantación de sistemas de trabajo más eficaces en la prestación de los servicios, la mejora



de la eficiencia de los medios técnicos y humanos existentes, la dimensión y distribución adecuada de los recursos humanos y la promoción profesional, formación y movilidad de este personal. Por otro lado, el Plan tiene que ser flexible, dinámico y adaptable a las futuras necesidades, de manera que el modelo recogido en él debe permitir su rediseño conforme los cambios se vayan sucediendo, no encontrándose, por tanto, limitado a una vigencia temporal determinada.

La ejecución de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos contempla medidas tendentes a la racionalización de los medios personales y técnicos disponibles o a disponer de ellas en un futuro, incorporando propuestas tanto de ordenación de la actual plantilla como del trabajo.

El desarrollo del Plan exigirá un esfuerzo planeado, continuado y consensuado por la Administración y por las centrales sindicales para impulsar y desarrollar de forma coordinada cada una de sus medidas, comprometiéndose los firmantes a intentar preservar la paz social hasta la finalización de la ejecución y durante la implantación de las medidas en él previstas.

En todo caso, las bases del Plan de Ordenación, aprobadas mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2018, indicaban que el Plan de Ordenación deberá documentarse, sin perjuicio de la paulatina adopción, implantación y publicación de las medidas, conforme las normas de aplicación exijan. Por ello y tras los trabajos realizados por la comisión redactora designada tras la aprobación y ratificación del citado Acuerdo el presente documento se configura como el Plan de Ordenación de Recursos Humanos adscritos al Plan INFOEX y queda aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 3 de junio de 2025.



ANEXO: CRONOLOGÍA DE LAS MEDIDAS ACORDADAS EN COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA CON FECHA 14/04/2025.

1. Creación de un complemento específico especial que retribuya la realización de disponibilidad de forma diaria con la siguiente distribución retributiva:

<b>Anualidad 2025</b>	<b>Anualidad 2026</b>	<b>Anualidad 2027 y siguientes</b>
6 €/día	12 €/día	22 €/día

2. Creación de 85 puestos de Bombero/a Forestal Conductor/a de acuerdo con la siguiente cronología:

<b>Anualidad 2026</b>	<b>Anualidad 2027</b>
<p>a. 21 puestos de segunda actividad. La creación de estos puestos, en esta anualidad, está condicionada a la asignación de funciones específicas, las cuales deberán ser definidas en las nuevas normas de organización y funcionamiento para este personal.</p> <p>b. 28 puestos para el refuerzo de las unidades de Don Benito, Cáceres y Plasencia.</p>	<p>a. 36 puestos para la creación de 3 nuevas unidades en Coria, Trujillo y Zafra.</p>

• • •

