



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de 29 de diciembre de 2025 por la que se modifica el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI). (2026060489)

Según lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, D.ª María Margarita Suárez Villalba ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su inscripción y publicación, el texto de la modificación del "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Badajoz (CPEI)", suscrito el 29 de diciembre de 2025 entre los representantes del CPEI y los representante de las organizaciones sindicales que componen la Mesa General de Negociación del citado consorcio.

A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL
CONSORCIO PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE
INCENDIOS EN LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Las partes representadas han considerado conveniente actualizar el vigente Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo, cuyo contenido fue objeto de publicación en Diario Oficial de Extremadura n.º 26, de 9 de febrero de 2021 y posterior modificación publicada en DOE n.º 216, de fecha 10 de noviembre de 2023. En el desarrollo del común interés, se han llevado a cabo conjuntamente mesas de trabajo entre la Administración y las diferentes secciones sindicales con representación en el CPEI, para el consenso de las modificaciones del articulado del Acuerdo Regulator vigente.

En concreto, se modifican los siguientes artículos y contenido de los mismos:

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2. Ámbito temporal.

Este acuerdo, con las modificaciones acordadas entrará en vigor desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31/12/2027, debiendo publicarse el contenido íntegro del mismo en los diarios oficiales que proceda, y seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos anuales si no se produce denuncia expresa de cualquiera de las partes, en cuyo caso las partes se comprometen a negociar un nuevo Acuerdo en el periodo máximo de seis meses contando desde cuando se produzca la denuncia.

La denuncia del Acuerdo deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o su prórroga.

Artículo 6. Clasificación profesional.

1. El personal que presta servicios para el Consorcio será el siguiente:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral

Se suprime el punto 5 del artículo 7 Relación de puestos de trabajo, por encontrarse contenido en el punto 2 del mismo. Quedando su redacción de la siguiente manera:



Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) del CPEI es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprenderá, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo del CPEI, el número y sus características.
2. La creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la RPT, previo a la negociación con los agentes sociales y estudio de los puestos afectados.
3. La RPT será publicada anualmente, entregándose copia a las secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.
4. Corresponde al Consejo de Administración aprobar la RPT anualmente, a través del Presupuesto, como documento Anexo a la Plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a empleados públicos y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.
5. La Administración, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, aprobará con la participación de los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos la oferta anual de empleo público según lo dispuesto en el artículo 70 del RDL 5/2015 del TREBEP y en la que se indicará:
 - La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
 - La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
 - Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública en el DOE, el proceso selectivo de las plazas convocadas deberá estar iniciado preferentemente antes del 31 de Diciembre del año correspondiente. En todo caso la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de 3 años.

7. Durante la vigencia del presente Acuerdo se actualizará cuando proceda el organigrama de todos los Centros y Servicios con sus respectivos códigos así como de los puestos del CPEI.

Artículo 11. Jornada laboral.

1. La jornada máxima de trabajo será la legalmente establecida para el personal de la Administración local. Corresponde al CPEI el establecimiento de horarios de trabajo previo acuerdo con los agentes sociales.



2. Personal a turnos:

a) Las guardias que realizarán serán un total de:

- 65,5 guardias de 24 horas y 10 minutos en el año 2025.
- 64 guardias de 24 horas en el año 2026.
- 62 guardias de 24 horas en el año 2027 y siguientes.

Resultado de detraer del total de horas anuales (2.555 horas) los siguientes conceptos:

- 6 días de asuntos particulares.
- 22 días de vacaciones.
- 52 fines de semana.
- 12 festivos nacionales.
- 2 festivos locales.
- 27 horas de reducción de jornada de festivos.
- 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turno.

Todo lo anterior sin perjuicio de las vacaciones y asuntos particulares que correspondan por antigüedad a cada trabajador/a, así como aquellos otros días de asuntos particulares que por la Diputación puedan concederse a su personal.

En todo caso, a este personal se le aplicará la normativa del personal de la Diputación de Badajoz en cuanto Administración Local.

b) Retenes preventivos y actividades preventivas (formativas y/o didácticas):

Año	N.º retenes	Horas del retén
2025	1	8 horas
2026	1	6 horas
2027	1	4 horas
2028 y siguientes	0	0 horas



El retén preventivo debe ser solicitado en tiempo y forma por parte del Ayuntamiento, organismo o institución correspondiente, garantizándose por éste la adopción de las medidas preventivas previas correspondientes, y autorizado por la Gerencia del CPEI.

En cada Parque se realizará un sorteo público para la confección de una lista de llamamiento. Una vez termine la lista se volverá al inicio. No obstante, si un Parque decidiera organizarse de cualquier otra forma, la propuesta deberá venir firmada por la totalidad de los efectivos del Parque y contar con el visto bueno de la Gerencia del CPEI. En caso de existir cualquier problema de la aplicación de esta propuesta se procederá como la norma general.

El llamamiento se hará al personal de la lista, por su orden, que no esté en turno, de baja médica, vacaciones o asuntos particulares, así como cualquier otro permiso. Dicho personal será "alta" en la lista cuando cambie su situación.

Transcurrido el año, se inicia de nuevo el cómputo de retenes y/o actividades preventivas, continuando por el orden de la lista en el que se hubiera hecho el último llamamiento el año anterior.

El personal de nueva incorporación, se incluirá al final de la lista, independientemente del puesto por el que vaya.

La falta de realización de un retén y/o actividad preventiva, salvo causa justificada, podría dar lugar a exigencia disciplinaria.

c) Participación en grupos USAR (Urban Search and Rescue):

Se descontarán dos guardias de 24 horas de la jornada anual personal a aquel personal que participe en el grupo especial. Las horas serán descontadas en la siguiente proporción:

- Cada hora de formación específica del grupo especial (fuera de la jornada laboral), equivaldrá a 1,33 horas de trabajo efectivo.
- Cada hora de intervención con el grupo especial equivaldrá a tres horas de trabajo efectivo, computándose para cada trabajador, desde que éste sea movilizado.

Las horas resultantes se descontarán previa solicitud de el/la trabajador/a, debiendo ser autorizadas por el responsable del Parque, con el fin de no afectar al buen funcionamiento del servicio, si bien, no podrán solicitarse/descontarse en los meses de verano con alto riesgo de incendio, el mes de diciembre y enero, ni en Semana Santa, salvo



que el grupo especial haya sido activado en alguno de dichos periodos, en cuyo caso sí podrán solicitar el descuento de las horas en el mismo periodo.

En caso de no pertenecer a ningún grupo especial, el trabajador realizará las guardias detalladas en el artículo 11.2.b), de 24 horas.

- d) La distribución de la jornada para este personal se realizará a través de cuadrantes anuales que serán confeccionados por los Jefes de Parque o en su defecto la Gerencia, procurando lograr la mayor igualdad posible entre todo el personal, con una cadencia de 24 horas de trabajo y 96 horas de descanso, con carácter general.

Se prestará especial atención en la elaboración del cuadrante anual rotatorio, de forma que en cada periodo de 5 años no repita el mismo personal las fiestas navideñas, debiéndose entregar a cada funcionario el del siguiente año a comienzos de diciembre del año en curso.

- e) Todo el personal sometido a turnos podrá solicitar dos cambios de turno al mes con una antelación de un día natural, motivando las circunstancias y previa autorización del Jefe de Parque o en su defecto el superior jerárquico correspondiente.

Se entiende por cambio de turno una guardia completa de 24 horas. La devolución de estos cambios de turno se tiene que efectuar en un periodo máximo de tres meses dejando un descanso mínimo entre guardias de 24 horas, debiéndose cumplir las condiciones del artículo 12 del presente Reglamento sobre descanso semanal y tiempo máximo de trabajo en el periodo de referencia.

- g) La jornada laboral con carácter general del personal sometido a turno será de 7:50 a 08:00 horas del día siguiente.

3. Personal no sometido a turno:

De conformidad con la normativa aplicable, la jornada de trabajo que corresponde hacer será la establecida para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La jornada será de treinta y cinco horas.

La jornada laboral con carácter general será de 08:00 a 15:00 horas.

La evolución de las jornadas y las horas de trabajo queda como se refleja en los cuadrantes que se detallan a continuación:



Año 2025.

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
TOTAL			1.533	
Guardias (12-12): 62,5	62,5	24	1.500	
Guardias de refuerzo	3	24	72	
Servicios Preventivos	1	8	8	
Total Horas			1.580	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x66 guardias)				726
Descanso por reducción de jornadas 1,5 jornadas x 24 horas – 8 horas servicios preventivos				28
Total descansos:				2.002



Año 2026:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
TOTAL			1.533	
Guardias (12-12): 62,5	62,5	24	1.500	
Guardias de refuerzo	1,5	24	36	
Servicios Preventivos	1	6	6	
Total Horas			1.542	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x64,5 guardias)				709,5
Descanso por reducción de jornadas 3 jornadas x 24 horas – 6 horas servicios preventivos				66
Total descansos:				2.023,5



Año 2027:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cambios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
+ 12 horas de PRL on-line/presencial			+12	
TOTAL			1.545	
Guardias (12-12): 62,5	62	24	1.500	
Guardias de refuerzo	0	24	0	
Servicios Preventivos	1	4	4	
Total Horas			1.504	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x62,5 guardias)				687,5
Descanso por reducción de jornadas 5 jornadas x 24 horas – 4 horas servicios preventivos				116
Total descansos:				2.051,5



Año 2028 y siguientes:

JUSTIFICACIÓN	DÍAS	JORNADA	HORAS TOTALES	HORAS DESCANSO 17 H/DÍA
Año completo ordinario	365	7	2.555	6.205
— 6 días asuntos particulares Artículo 48 RDL 5/2016	-6	7	42	
— 22 días de vacaciones Artículo 48 RDL 5/2016	-22	7	154	
— 52 fines de semana (104 días)	-104	7	728	
— 12 festivos nacionales/autonómicos Decreto 41/2024, DOE 20 de mayo de 2024	12	7	84	
2 festivos locales	-2	7	14	
— 27 horas de reducción de jornada de festivos			27	
Total de trabajo efectivo en jornadas de 7 horas	219	7	1.533	
— 24 horas por solapamientos horarios de los cam- bios de turnos			-24	
+ 24 horas por ejercicio físico			+24	
+ 12 horas de PRL on-line/presencial			+12	
TOTAL			1.545	
Guardias (12-12): 62	62	24	1.488	
Guardias de refuerzo	0	24	0	
Servicios Preventivos	0	0	0	
Formación on-line obligatoria	1	12	12	
Total Horas			1.500	
Descanso de 24 horas cada 7 días (24x52 semanas)				1.248
Descanso de 11 horas cada 24 horas de trabajo (11x62 guardias)				682
Descanso por reducción de jornadas 5 jornadas x 24 horas				120
Total descansos:				2.050

Artículo 12. Descansos. Descanso semanal.

El personal perteneciente al CPEI, se regirá por lo indicado en el artículo anterior, debiéndose cumplir los preceptos indicados en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

El personal sometido a turnos:

- Descanso semanal (artículo 5) mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario de la mismas.
- Duración media del trabajo semanal (artículo 6) menor a 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

Los siguientes períodos de referencia:

- Para aplicación de descanso semanal: Se determina un periodo de referencia de 14 días. El trabajador tendrá derecho a un período mínimo que incluya al menos dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo cuando las necesidades del servicio lo demanden.
- Para definición de duración máxima del tiempo de trabajo semanal, se define un periodo de referencia de 6 meses, acogiéndose a lo estipulado en el artículo 19 de la Directiva.

Artículo 14. Complemento específico.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse conforme a criterios objetivos, previo el correspondiente proceso de negociación con la representación sindical.
2. La creación de un puesto de trabajo o la modificación del complemento específico asignado al mismo exigirá la incorporación al expediente del informe-propuesta de valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias objetivas que se determinen en el correspondiente proceso de negociación. Dicho informe-propuesta será sometido al conocimiento y, en su caso, proceso de negociación con la representación sindical con carácter previo a la adaptación del acuerdo procedente por el Consejo de Administración.
3. En previsión de una adecuada clasificación profesional de los recursos humanos del Consorcio, que mediante una Ley futura establezca el paso de los trabajadores que actualmente están en el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 de los de titulación, que permita la reclasificación definitiva de las plazas y puestos de Conductor/a Bombero/a y Cabo Bombero/a a través de los procedimientos de promoción que puedan determinarse, el CPEI procederá a la apli-

cación de un complemento adicional anual equivalente a las diferencias retributivas entre los Subgrupos C2 a C1 las categorías indicadas anteriormente absorbible por mencionado cambio de Subgrupo, así como cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder por el mismo concepto, a excepción del incremento que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos General del Estado. Dicho complemento adicional se sumará durante este periodo transitorio al complemento específico y será detraído del mismo de forma automática cuando se produzca el cambio de Subgrupo al que se ha hecho referencia, así como por cualquier otra mejora retributiva que pudiera corresponder, a excepción de las modificaciones que con carácter obligatorio establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, no alterándose por tales conceptos el factor de valoración derivado del mismo de los puestos indicados.

Artículo 16. Gratificaciones y Horas extraordinarias.

1. Se regirán por la normativa vigente aplicable al personal de la Administración Local de Extremadura.
2. La organización de las guardias extraordinarias, así como los servicios públicos extraordinarios quedarán regulados en una normativa previamente negociada en Comisión Paritaria de los A.R.

Artículo 21. Anticipos.

1. Se asigna un fondo de 300.000 € para anticipos, para todos los empleados del CPEI.
2. Los funcionarios de carrera e interinos, estos últimos con antigüedad de un año en CPEI o Diputación de Badajoz o personal laboral fijo del CPEI incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo podrán solicitar y obtener del Consorcio Provincial anticipo sin intereses de hasta 4.500 € y 3.000€ respectivamente, cuya amortización se efectuará en un periodo máximo de 48 mensualidades para los funcionarios y 24 para los interinos.
3. La valoración y estudio de las solicitudes que se formulen, se realizará por la Comisión de anticipos de la Diputación en la cual participará, para la valoración de las solicitudes del personal del CPEI, un representante del Consorcio y un representante de las organizaciones sindicales con representación en el mismo.
4. A partir del 2026, se asignará otro fondo adicional de 20.000 €, destinado a anticipos para adquisición de vehículos de los empleados del CPEI, que en desempeño de su puesto de trabajo, en comisión de servicio ordenado por el Gerente, hubieran sufrido daños siendo declarados siniestro total. A tal efecto será necesario la existencia de atestado de la Guardia Civil, u órgano competente, la correspondiente valoración pericial y que no haya existido dolo, o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 23. Características y cumplimiento de la formación.

1. La formación del personal operativo del CPEI se adecuará a los estándares de referencia establecidos en la Ley 17/2015, del Sistema Nacional de Protección Civil, promoviendo el desarrollo de competencias técnicas reconocidas oficialmente en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En este sentido, el CPEI garantizará un sistema de formación que permita el perfeccionamiento continuo de las capacidades profesionales del personal operativo y de mando, en línea con las cualificaciones profesionales específicas del sector.

2. El diseño de los itinerarios formativos se basará en títulos oficiales de formación profesional y certificados de profesionalidad específicos del sector, cuyos detalles se desarrollan en el Anexo: Referentes Formativos para el Diseño de la Formación del Personal Operativo y de Mando del CPEI. Este anexo incluye:

- Los títulos oficiales de formación profesional relacionados.
- Los certificados de profesionalidad vigentes.
- Las cualificaciones profesionales específicas, con detalle de las unidades de competencia, módulos formativos y horas asociadas.

El CPEI se compromete a revisar y actualizar los itinerarios formativos y los contenidos de las acciones formativas en función de las modificaciones o actualizaciones normativas que afecten al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales o a los títulos y certificados oficiales vinculados. Estas actualizaciones garantizarán que la formación impartida continúe alineada con los estándares profesionales vigentes y responda a las necesidades operativas del Consorcio.

La formación que se integra en dicho anexo, debe componer un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que facilite el desarrollo de competencias, la mejora de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los/as empleados/as para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

El CPEI adopta el compromiso de determinar las acciones formativas que son de obligatorio curso y aquellas que quedan de elección libre por parte de estos profesionales, previa celebración de mesas de trabajo.

El CPEI, llevará a cabo una evaluación periódica de los programas formativos en materia de riesgos laborales, con el objetivo de analizar su efectividad en el desarrollo de compe-

tencias y en la mejora de las condiciones de seguridad y salud del personal. Estas evaluaciones se realizarán con carácter orientativo, a fin de proponer mejoras que refuercen los resultados esperados, respetando siempre la capacidad organizativa y los recursos disponibles de la administración.

La formación de funcionarios en prácticas, se vinculará a las Cualificaciones Profesionales reguladas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), de las cuales se extraerán los módulos formativos asociados.

La formación de nuevo ingreso y la de funcionarios en prácticas pondrá su énfasis en la práctica con el fin de proporcionar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el/a empleado/a público/a. Además, se garantizará una inducción institucional integral que fomente el sentido de pertenencia y facilite la adaptación a la cultura organizacional, impactando positivamente en el desempeño y retención del personal.

La formación de los funcionarios en prácticas se impartirá en un horario que se ajuste a las necesidades del Consorcio en consonancia con el horario laboral de los participantes.

El Anexo mencionado anteriormente recogerá los títulos oficiales, certificados de profesionalidad y cualificaciones profesionales específicos que sirven de base para diseñar los itinerarios formativos del personal operativo y de mando del CPEI. Estos referentes formativos garantizan una capacitación adecuada y alineada con los estándares establecidos en el marco normativo vigente.

1. Formación del personal operativo:

Los itinerarios formativos dirigidos a los bomberos/as del CPEI se estructurarán en torno a los siguientes títulos oficiales y certificados de profesionalidad:

— Títulos Oficiales de Formación Profesional:

- Técnico en Emergencias y Protección Civil (RD 907/2013, de 22 de noviembre).

— Certificados de Profesionalidad vigentes:

- SEAD0111: Extinción de Incendios y Salvamento (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 650 horas.
- SEAD0211: Prevención de Incendios y Mantenimiento (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 380 horas.

- SEAD0411: Operaciones de Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 450 horas.

— Cualificaciones profesionales referentes para la formación del personal operativo del CPEI.

Cualificación Profesional	Unidad de Competencia (UC)	Módulo Formativo (MF)	Horas
SEA676_2: Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (RD 932/2020) 810 horas	UC2288_2: Prevención, extinción de incendios y emergencias	MF2288_2: Prevención, extinción de incendios y emergencias	210 h
	UC2289_2: Rescate de personas y animales	MF2289_2: Rescate de personas y animales	150 h
	UC2290_2: Prevención y contención en sucesos descontrolados	MF2290_2: Técnicas de prevención e intervención	180 h
	UC2291_2: Valoración de riesgos en instalaciones	MF2291_2: Prevención ante riesgos en edificaciones	90 h
	UC0361_2: Atención sanitaria inicial a múltiples víctimas	MF0361_2: Atención sanitaria inicial	180 h
SEA595_2: Operaciones en Incendios Forestales (RD 1031/2011) 390 horas	UC1964_2: Vigilancia y detección de incendios forestales	MF1964_2: Labores de vigilancia y detección	90 h
	UC1965_2: Extinción de incendios forestales	MF1965_2: Extinción de incendios forestales	150 h
	UC1966_2: Apoyo en contingencias en el medio natural	MF1966_2: Contingencias en el medio natural	90 h
	UC1964_2: Vigilancia y detección de incendios forestales	MF1964_2: Labores de vigilancia y detección	90 h

2. Formación para mandos operativos:

Los itinerarios formativos dirigidos a mandos intermedios y superiores del CPEI se estructurarán en torno a los siguientes títulos oficiales y certificados de profesionalidad:

— Títulos Oficiales de Formación Profesional:

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil (RD 906/2013, de 22 de noviembre).

— Certificados de Profesionalidad vigentes:

- SEAD0311: Gestión y Coordinación en Protección Civil y Emergencias (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 620 horas.
- SEAD0511: Coordinación de Operaciones en Incendios Forestales y Apoyo a Contingencias (RD 624/2013, de 2 de agosto), con una formación asociada de 600 horas.

— Cualificaciones profesionales referentes para la formación del personal de mando del CPEI.

Cualificación Profesional	Unidad de Competencia (UC)	Módulo Formativo (MF)	Horas
SEA536_3: Gestión y Coordinación en Protección Civil (RD 1037/2011) 630 horas	UC1751_3: Planificación de emergencias	MF1751_3: Planificación de emergencias	120 h
	UC1752_3: Elaboración de catálogos de riesgos	MF1752_3: Riesgos en protección civil	150 h
	UC1753_3: Difusión de medidas preventivas	MF1753_3: Prevención de riesgos en protección civil	90 h
	UC1754_3: Intervención operativa en emergencias	MF1754_3: Intervención operativa en emergencias	180 h
	UC1755_3: Rehabilitación de zonas afectadas	MF1755_3: Rehabilitación de servicios básicos	90 h
SEA596_3: Coordinación en Incendios Forestales (RD 1037/2011) 450 horas.	UC1967_3: Organización de medios humanos y materiales	MF1967_3: Medios humanos y materiales	90 h
	UC1968_3: Planificación de operaciones en incendios forestales	MF1968_3: Control de operaciones	210 h
	UC1969_3: Apoyo a grupos operativos en el medio rural	MF1969_3: Apoyo a grupos operativos	90 h
	UC1970_2: Gestión básica de riesgos laborales	MF1970_2: Gestión de riesgos laborales	60 h

Se agrega epígrafe (*) en el artículo 28.5.a) Uniformidad a entregar en las nuevas incorporaciones, quedando intacto el resto de su contenido. Partiendo de un mínimo de 2 unidades, se entregará un número proporcional al periodo de contratación.



Se elimina la disposición transitoria tercera: Modificación del artículo 11 en el año 2023, como consecuencia de la nueva redacción del propio artículo "Jornada Laboral y descanso".

Se añade en su anexo ⁽ⁱ⁾, información y regulación relativa al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, garantizando la continuidad y reconocimiento de las competencias adquiridas.