

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/04366 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal empleado público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia 2026/2029. Código de convenio 46100072142026.

ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Empleado Público referido, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 11 de marzo de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Empleado Público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia 2026/2029 en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 14 de abril de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal Empleado Público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia 2026/2029

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Disposiciones generales:

- Artículo 1. Ámbito personal y funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.
- Artículo 3. Denuncia.
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 5. Acuerdos anteriores y normativa más favorable.
- Artículo 6. Seguimiento del acuerdo

CAPÍTULO II. Jornada, horario de trabajo y gestión de guardias

- Artículo 7. Jornada de trabajo
- Artículo 8. Horario de trabajo
- Artículo 9. Medidas de gestión de guardias y flexibilización
- Artículo 10. Descanso semanal
- Artículo 11. Relevos
- Artículo 12. Modalidad de prestación de servicios a distancia: teletrabajo

CAPÍTULO III. Permisos, licencias y vacaciones

- Artículo 13. Régimen de permisos y licencias
- Artículo 14. Asuntos propios y permisos vacacionales por antigüedad (PVA)
- Artículo 15. Cambios de guardia entre el personal
- Artículo 16. Vacaciones

CAPÍTULO IV. Condiciones económicas

- Artículo 17. Gratificaciones
- Artículo 18. Operativo de fallas
- Artículo 19. Indemnizaciones por razón del servicio



Artículo 20. Complemento de retribuciones en situaciones legales de incapacidad temporal

CAPÍTULO V. Condiciones profesionales

Artículo 21. Regulación del desplazamiento entre parques del personal operativo

Artículo 22. Condiciones especiales de desempeño

Artículo 23. Carrera profesional

Artículo 24. Formación

CAPÍTULO VI. Prestaciones sociales

Artículo 25. Prestaciones sociales

CAPÍTULO VII. Planificación, operatividad y sostenibilidad

Artículo 26. Planificación estratégica

Artículo 27. Ampliación de dotaciones de personal mínimo de guardia en parques

Artículo 28. Concordancia del horario laboral con la directiva europea de tiempo de trabajo

Artículo 29. Cláusula de estabilidad presupuestaria

DISPOSICIONES FINALES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Resulta necesario establecer un marco normativo y obligacional de las relaciones que vinculan al personal empleado público que presta servicios para el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia (en adelante, CPBV), definiendo los derechos y deberes que a cada uno le competen, en el ámbito de las disposiciones normativas generales que regulan las referenciadas relaciones de empleo público.

En atención a lo establecido en el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP) el personal empleado público tiene derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, añadiendo el artículo 33.1 que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora y transparencia.

El presente Acuerdo se encuadra en el ejercicio de las posibilidades de actuación que confiere al Consorcio el artículo 38.1 del indicado texto normativo, conforme al cual, en el seno de la Mesa de Negociación correspondiente, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos de dichas



Administraciones, añadiendo, en su apartado segundo, los límites del Acuerdo que deberá quedar circunscrito a aquellas materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que los suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Como contenido mínimo el artículo 38.4 del TREBEP determina que habrá de establecerse las partes que lo conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de la denuncia, añadiendo en el apartado 5 la referencia a la composición y funciones de la Comisión Paritaria, contenido que se incluye en el presente documento.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

1. El presente Acuerdo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal empleado público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia (CPBV), que ocupa puestos incluidos en la Relación de puestos de Trabajo del Consorcio en cada ejercicio presupuestario. Asimismo, será de aplicación al personal funcionario interino contratado para la ejecución de programas de carácter temporal y aquellos contratados por exceso y acumulación de tareas.

De conformidad con lo previsto en el art. 38.8 del TREBEP, el presente Acuerdo tendrá la consideración y efectos previstos en aquel artículo para el personal funcionario y en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

2. El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza el CPBV por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL

1. El ámbito territorial del Acuerdo abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al CPBV.

2. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su completa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos de 1 de enero de 2026, y será válido hasta el 31 de diciembre de 2029.

ARTÍCULO 3. DENUNCIA

El Acuerdo se prorrogará en todas sus cláusulas por período anual, si no es denunciado expresamente y por escrito por alguna de las partes firmantes, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado mantendrá su vigencia en tanto no sea sustituido por otro acuerdo de condiciones.

La mesa de negociación deberá convocarse a los efectos oportunos en un plazo no superior a un mes.

En cualquier caso, la prórroga del presente Acuerdo, implicará la actualización de los precios y cantidades pactadas, según las leyes presupuestarias.



ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El contenido del presente Acuerdo constituye un todo orgánico, quedando ambas partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En caso de que la autoridad jurisdiccional competente declarase la nulidad o inaplicabilidad de alguna de las partes del presente acuerdo, quedará sin efecto dicha parte y podrá permanecer vigente el resto del articulado no afectado por la resolución judicial, siempre que así se decida por acuerdo de la Mesa General de Negociación.

ARTÍCULO 5. ACUERDOS ANTERIORES Y NORMATIVA MÁS FAVORABLE

La entrada en vigor del Acuerdo supondrá la automática inaplicabilidad, al personal empleado público, de cualesquiera otros acuerdos y condiciones de trabajo, particulares o no, que estén siendo aplicados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Las mejoras establecidas en disposiciones normativas emanadas del Estado, de la Comunidad Autónoma y de la Unión Europea, que sean de aplicación inmediata y directa al personal empleado público de este Consorcio, serán de aplicación en los términos que se establezcan en las mencionadas disposiciones.

ARTÍCULO 6. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

1. De conformidad con el artículo 38 del TRLEBEP, asumirá las funciones de comisión paritaria de seguimiento del acuerdo la propia Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral.

2. Las competencias de la Mesa General de Negociación como Comisión Paritaria del acuerdo, entre otras, serán las siguientes:

a) Informar de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera condiciones establecidas en el presente Acuerdo y de todos aquellos temas que incidan de forma individual o colectiva en el personal empleado público.

b) De igual forma esta Comisión efectuará la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo y cualesquiera otras que expresamente se señalen en el mismo o que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

c) Mediación, con carácter previo, a la interposición de conflicto colectivo, como consecuencia de la aplicación o interpretación de todo o parte del presente Acuerdo.

Las interpretaciones emanadas tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y GESTIÓN DE GUARDIAS



ARTÍCULO 7. JORNADA DE TRABAJO

La duración de la jornada general de trabajo para el personal del CPBV será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a realizar efectivamente mil seiscientos treinta y dos horas y media anuales (7,5 horas más en años bisiestos).

El cómputo de la Jornada Anual de Trabajo del personal será el resultante de aplicar los cálculos que establece el Gobierno Valenciano según el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, en su artículo 6, o norma legal que lo sustituya, aplicando todas las reducciones relativas a dicho artículo para el cómputo de jornada, quedando equiparada en cuanto a su duración, a la del personal empleado público de la Generalitat Valenciana.

Esto supondrá, para el personal operativo sujeto a cuadrante de las categorías relacionadas en la Modalidad 1 del Cuerpo de Bomberos, la realización de 68 guardias de 24 horas y ½ hora (a disposición de la administración), más la guardia que corresponda en año bisiesto. Dos de las 68 guardias se dedicarán a formación.

Respecto a las reducciones de la jornada de los funcionarios, se estará a lo dispuesto en la normativa que dicte la Administración competente.

Dada la naturaleza del servicio público de emergencias que requiere de una respuesta ininterrumpida y la necesidad de cubrir la disponibilidad operativa las 24 horas del día, los 365 días del año, desde el 1 de enero de 2027, se implanta una jornada especial ampliada, a la que el personal del Cuerpo de Bomberos podrá adscribirse, de forma voluntaria y previo consentimiento expreso. Este régimen de jornada especial ampliada supondrá un incremento de una guardia de 24 horas en 2027 y otra guardia adicional de 24 horas adicionales en 2028, lo que implica un total de 48 horas anuales de incremento sobre la jornada ordinaria a 1 de enero de 2028.

La implantación efectiva de la jornada especial ampliada se ajusta a lo dispuesto en el artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 8. HORARIO DE TRABAJO

8.1 A efectos de distribución horaria, el personal del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se divide en los siguientes grupos:

1. Cuerpo de Bomberos. Se establecen cuatro tipos de horarios/turnos diferentes:
 1. **Modalidad 1:** Turnos de 24 horas seguidas (Bombero, Cabo, Sargento, Oficial Jefe de Guardia, Sargento Coordinador de Medios, Coordinador Jefe de Sala y Operador de comunicaciones)
 2. **Modalidad 2:** Turno específico cuadrante especial en función de la categoría y las necesidades de la Sección Forestal (Técnicos y Coordinadores forestales)
 3. **Modalidad 3:** Turno mixto. El mismo consiste en realizar guardias de 24 horas, y el resto en horarios de oficina (Jefes de Parque)
 - 4.



5. **Modalidad 4:** Turno mañana. Horario similar al horario general de administración (jornada oficinas).

Con el objetivo de promover la máxima operatividad en el colectivo de Oficiales, se prevé durante la duración del presente acuerdo, en el momento que sea posible, la posibilidad de horario mixto o similar.

2. Personal de administración:

Personal en horario de oficina no sujeto a cuadrante.

8.2. Cuerpo de Bomberos

La organización de turnos se establece atendiendo a las disponibilidades de personal y a las necesidades del servicio público esencial de emergencias en aras a garantizar su prestación de forma ininterrumpida.

Las 4 modalidades de horarios aplicables al Cuerpo de Bomberos se regirán por los siguientes criterios:

a) Modalidad 1

El cómputo anual serán 1.632,5 horas, equivalente a 68 guardias de 24 horas. A partir de 2026 se implantará el 6º turno, medida que implica introducir 6 turnos calendarizados del modo siguiente:

1. Se establecerán 60/61 guardias en cuadrante a ritmo de turno ordinario.
 1. - Las 4/3 guardias de excedente se calendarizarán equitativamente a lo largo del año.
 - Las 2 guardias destinadas a formación se descuentan de cuadrante.
 2. 2 guardias menos asignadas en el cuadrante compensadas con los 6 días de permiso por asuntos propios de aplicación general.
 - 3.

b) Modalidad 2

Consiste en un turno específico con un cuadrante especial en función de la categoría y las necesidades de la Sección Forestal, aplicable principalmente a las categorías de Técnicos y Coordinadores forestales.

c) Modalidad 3

El turno mixto consiste en realizar guardias de 24 horas, y el resto en horarios de oficina, aplicable principalmente a los Jefes de Parque y supone un horario de gestión de 7 horas diarias más las guardias de sector.

d) Modalidad 4

Consiste en una jornada en turno de mañana, con un horario equiparable al general de administración (jornada oficinas), no sujeto a cuadrante.



8.3. Personal de administración.

Por razones de la naturaleza del servicio prestado, y con vistas a mejorar la calidad de la gestión del tiempo, el cumplimiento de la jornada laboral prevista se realizará en horario de mañana, con carácter general de lunes a viernes y en régimen de horario flexible, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan producir puntualmente en atención a lo previsto en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

La distribución del tiempo u horario será la siguiente:

La jornada semanal de trabajo queda establecida en 37 horas y 30 minutos, que se realizarán con carácter general de lunes a viernes, en régimen de horario flexible.

- - Tiempo fijo o estable. La parte principal del horario, llamada tiempo fijo o estable, será de 5 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce horas (de 9:00 a 14:00), de lunes a viernes.
 - Tiempo de flexibilidad o variable. La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo estable mínimo de 25 horas semanales y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral (37:30 horas), se podrá cumplir entre las siete y las nueve horas (7:00 a 9:00) todos los días laborables, y por las tardes en las franjas horarias que se indican a continuación:
 - De lunes a jueves, de catorce a dieciocho horas (14:00 a 18:00).
 - Viernes, de catorce a diecisiete horas (14:00 a 17:00).

El cumplimiento estricto del horario y, en su caso, la necesidad de recuperación o compensación del mismo se verificará mensualmente, liquidándose anualmente, de modo que a 31 de diciembre todo el personal haya cumplido con la jornada establecida en esta disposición.

Del 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas y media semanales respecto a la que corresponda realizar.

Cuando en los periodos vacacionales o en los permisos por asuntos propios (cuyo valor es de 7,5 horas/día) coincidan con jornadas especiales reducidas, las horas de estos permisos/vacaciones se ajustarán al horario reducido quedando un saldo horario a favor de la empleada o empleado que se compensara como AGP.

Cada año natural, se concederán como máximo dos días de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible.

8.4. La confección del calendario anual

La confección del cuadrante anual es una competencia de la Administración. Todos los cuadrantes de trabajo anuales deberán estar aprobados con anterioridad al 15 de diciembre de cada año. En el seno de la Mesa General de Negociación tratará de aprobarse un cuadrante anual, consensuado entre la Administración y los



representantes de los trabajadores, que tenga vigencia para todos los ejercicios en los que sea efectivo el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 9. MEDIDAS DE GESTIÓN DE GUARDIAS Y FLEXIBILIZACIÓN

9.1 Permanencia en la guardia

El personal que se encuentre de servicio no podrá abandonar el mismo hasta que no se incorpore el personal que deba cubrir el siguiente servicio.

No obstante, en caso de que no se incurra en mínimos, la jefatura de turno podrá autorizar la finalización del servicio.

Cuando al comienzo de la guardia o su finalización no estén cubiertos los mínimos por causas no previstas, el personal hasta cubrir mínimos habrá de quedarse hasta un máximo de cuatro horas. En caso de que el personal se retrase en la incorporación al servicio, se realizará la oportuna detracción de haberes prevista en la legislación vigente.

9.2 Medidas de gestión de cuadrante

Las medidas de gestión del cuadrante, en orden a mantener la sostenibilidad económica del Consorcio y asegurar la operatividad y disponibilidad del servicio público de forma ininterrumpida, consisten en:

1. Introducción de una jornada especial ampliada con mayor disponibilidad y dedicación, de carácter voluntario y retribuida adicionalmente (MD)
2. Aplicabilidad de Cambios de Guardia Administrativos (CGA).
3. Realización de horas extraordinarias en los casos que sea necesario (HE).

En primer lugar, se recurrirá a los MD, en segundo lugar, a los CGA y en tercer lugar a las horas extraordinarias. El personal habrá de realizar de forma individual los MD (en caso de estar incorporado a esa jornada ampliada) y los 4/3 CGA derivados del excedente del cuadrante, antes de la realización de las horas extraordinarias.

Mayor dedicación (MD)

Los MD se aplicarán, previo consentimiento expreso, en consonancia al horario establecido en el Cuerpo de Bomberos, con los cuatro tipos de horarios diferentes.

El MD en horario sujeto a cuadrante se solicitará con una antelación mínima de 4 días, y la duración será la de su jornada.

En el caso del personal sujeto a cuadrante para la realización de refuerzos forestales o por fenómenos meteorológicos adversos, el uso de las horas MD serán de carácter voluntario si la solicitud no cumple con los mínimos acordados.

Cambios de Guardia con la administración (CGA)

A todo el personal se le podrá requerir el mismo número de CGA que guardias de excedente de cuadrante a lo largo del año a petición de la administración.



Los CGA se realizarán festivos por festivos (incluye a estos efectos sábados y domingos) y laborables por laborables, salvo acuerdo de las partes. Los cambios se organizan en la guardia anterior y se abonan cuando se realizan, y serán cerrados salvo acuerdo entre la administración y la empleada o empleado.

El precio por cada cambio con la administración será el valor de 5,5 horas al precio/hora extraordinaria en función de cada categoría.

De forma voluntaria, se podrá aceptar la realización de un MD o CGA solicitado con inferior intervalo y/o por duración menor a su jornada tipo.

Tanto las MD como CGA no serán de aplicación los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero y 19 de marzo, salvo acuerdo con la administración.

ARTÍCULO 10. DESCANSO SEMANAL

El personal del Cuerpo de Bomberos, en periodos ordinarios de trabajo, no superará un máximo de 9 guardias de 24 horas mensuales o equivalente en tiempo de trabajo, salvo casos debidamente justificados que se analizarán por la Jefatura de Parque y el servicio de operaciones/recursos humanos.

Entre un periodo de guardia y el siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas, salvo por cuestiones de emergencias declaradas en las que, por alguna circunstancia se tuvieran que alterar estos periodos.

ARTÍCULO 11. RELEVO

La jornada laboral del personal operativo será de 24 horas, comenzando a las 8:00 y terminando a las 8:00 del día siguiente. Entre las 08:00 horas y las 08:15 horas (15 minutos), se llevará a cabo el relevo del turno.

En el convenio colectivo del personal laboral el CPBV año 2000-2001 (BOP Valencia 122 24/05/2002), artículo 15, en el que se estableció que (...*Para garantizar la cobertura del servicio durante los relevos del personal operativo, se establece un solapamiento horario de 5 minutos/jornada incluido en el complemento específico, que se recoge en el (anexo I) Tabla Salarial de Retribuciones.*)

Por tanto, los 10 minutos que exceden del turno de 24 horas, se acumularán, cuando sean realizados, al cómputo individual de PHE, que se gestionará según lo establecido en la guía de permisos y licencias vigente en el momento de la acumulación de dicho tiempo.

Sin perjuicio de lo anterior, las novedades y circunstancias específicas del relevo serán efectuadas por escrito por los mandos de mayor rango de cada parque; éstas deberán quedar reflejadas en el apartado "novedades" de cada parque en el sistema ipSige u otro sistema informático de gestión que le sustituya.

ARTÍCULO 12. MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA: TELETRABAJO

La adición del artículo 47 bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), añadido por Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de



septiembre, ha configurado un marco normativo básico, para que todas las administraciones públicas puedan desarrollar sus propios instrumentos normativos reguladores del teletrabajo, en uso de sus potestades de auto organización.

El teletrabajo posibilita a la Administración la reorganización de sus procesos de trabajo redefiniendo objetivos y avanzando en la orientación del trabajo a los resultados y a una mejor gestión del tiempo, sin que ello comporte en ningún caso, reducir la calidad del servicio público sino incrementar la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios y avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo del personal empleado público, entre las que cabe destacar la conciliación de la vida familiar, personal o laboral y la corresponsabilidad.

La figura del teletrabajo no se configura como una forma ordinaria de prestación de servicios, sino que habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial, garantizando en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía y al propio personal empleado público.

Se regulará la modalidad de prestación de servicios a distancia o en teletrabajo en el CPBV mediante normas internas que garanticen un mínimo de dos días semanales de prestación de servicios a distancia o teletrabajo. Dichas normas serán objeto de negociación colectiva, teniendo en cuenta las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a su potestad de organización y el estudio previo de los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo.

Las normas que lo regulen recogerán el carácter voluntario y reversible de la participación del personal empleado público adscrito al programa de teletrabajo, siendo que deberán quedar garantizados los criterios de ejecución de las tareas asignadas que posibiliten su evaluación mensual, las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos, así como la calidad del servicio y la atención a la ciudadanía.

CAPÍTULO III

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 13. RÉGIMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS

Será de aplicación la normativa sobre función pública autonómica, teniendo en cuenta la idiosincrasia del servicio de prevención y extinción de incendios y la prestación del mismo en régimen de turnos y jornadas especiales. Por ello, será debidamente actualizada la guía interna de permisos y licencias.

ARTÍCULO 14. ASUNTOS PROPIOS Y PERMISOS VACACIONALES POR ANTIGÜEDAD (PVA)

El número de días de Asuntos Propios vendrá determinado por la legislación autonómica. El disfrute de los Días de Asuntos Propios es un derecho del personal empleado público recogido en la legislación, por lo que la Administración tiene la obligación de garantizarlos, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa.



Con la finalidad de intentar garantizar el derecho a disfrutar de estos permisos así como las necesidades del servicio esencial de emergencias, en el horario de la Modalidad 1 (sujeto a cuadrante), se establecen los siguientes criterios y medidas:

- - El personal acogido a la Modalidad 1, tendrá 2 guardias menos asignadas en el cuadrante compensadas con los 6 días de permiso por asuntos propios de aplicación general.
- Con la implantación del Sexto Turno, la dirección se compromete a conceder al menos 2 permisos AGP/PVA de 24 horas por zona y día, y 3 en la Zona 5, salvedad hecha del CCC (operadores y Jefe de Sala) que será de 1 permiso de 24 horas por guardia, durante todo el año.
- Para cubrir la eventual bajada de mínimos que se autoriza única y exclusivamente para AGP/PVA, se recurrirá a lo indicado en el punto 9.2. En ningún caso la concesión de PHE supondrá una bajada de mínimos, salvo que se trate de completar un permiso de AGP/PVA.

El disfrute de cualquier licencia o recuperación o compensación de horas se realizará preferentemente completando guardias de 24 horas atendido el ritmo general de guardias. No obstante, se autorizará por el responsable de la guardia con conocimiento de la Jefatura de Parque, el disfrute en periodos de tiempo inferiores si no perjudica al servicio. A la hora de la concesión de permisos por parte de la jefatura de parque o del responsable de la guardia, tendrán preferencia los permisos solicitados de más horas de duración. Se comunicarán al servicio de RRHH y Operaciones aquellos supuestos de disfrute menores de 24 horas que por su reiteración o características puedan perjudicar al servicio. Se dará cuenta de los casos que se produzcan en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo.

Los permisos (AGP) se disfrutan, a ser posible, proporcionalmente en dos periodos semestrales (Primer periodo de febrero a julio y segundo periodo de agosto a enero). Se entiende que existe posibilidad de disfrute siempre que no se encuentre el personal de baja o en ausencia justificada dentro del periodo semestral que le impida disfrutar del permiso o no se pueda por circunstancias del servicio. Por tanto, la racionalización para el cuerpo de bomberos del disfrute de permisos, a fin de que no repercuta negativamente en el servicio, viene fijada en dos semestres, por lo que el personal ha de pedir los permisos AGP en estos dos periodos anuales de forma proporcional, con antelación suficiente para que puedan distribuirse de forma racional dentro del semestre.

Las solicitudes se podrán realizar de dos formas en dos momentos diferenciados:

1. En la quincena anterior de cada trimestre: Se abrirá un plazo del 15 al 30 en la quincena anterior de cada trimestre para arbitrar un listado de todos los trabajadores que lo soliciten, a fin de garantizar la asignación de hasta dos/tres(Z5) permisos/día: la inclusión dentro del mismo se entenderá como petición válida. Los permisos que se soliciten mediante este sistema, y que puedan ser concedidos, serán vinculantes.

Esta fórmula no será de aplicación para:

- - Festivos nacionales
- Festivos autonómicos



- Los días 24 y 31 de diciembre

2. En la guardia anterior del turno al que esté adscrito:

Se hará de forma fehaciente por cualquiera de los medios acordados por el Consorcio y que dejen constancia, antes de las 13:00 horas.

Notas comunes a los supuestos 1 y 2: En caso de que el número de solicitudes en un parque y turno afecten a las necesidades del servicio, se aplicarán los siguientes criterios para determinar la persona a la que le corresponde disfrutar de permiso:

- a. Acuerdo entre los propios solicitantes.
- b. El de mayor número de horas solicitadas.
- c. Por sorteo (sólo se entra en el sorteo si no te ha tocado en el sorteo de la guardia anterior).

Los PVA, que tienen naturaleza vacacional, serán asignados de común acuerdo entre los Jefes de parque/turno y los trabajadores, atendidas las necesidades del servicio. En caso de no existencia de acuerdo, se establecerán por las jefaturas de parque con notificación a operaciones/recursos humanos. Los permisos PVA deben ser los primeros en solicitarse por el personal para su disfrute. Tendrán prioridad frente al resto de permisos, siempre que se añadan al periodo vacacional. Esta preferencia no será considerada para los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero. Para solicitar un PVA, se estará a las mismas reglas que para la petición de permisos. (1º acuerdo, 2º mayor número de horas, 3º por sorteo).

ARTÍCULO 15. CAMBIOS DE GUARDIA ENTRE EL PERSONAL

El personal podrá permutar todas aquellas jornadas de trabajo que por motivos de conciliación familiar y laboral necesite, previa petición y autorización de la Administración.

Los cambios se realizarán siempre entre personal de la misma categoría y zona, salvo excepciones que deberán ser autorizadas por el responsable del turno, con conocimiento de la Jefatura de Parque. Los cambios serán siempre por turnos completos. No obstante, se autorizarán cambios de guardia de menos tiempo, en casos excepcionales. Los cambios de guardia solo los puede autorizar de forma definitiva la Jefatura de Parque. En los cambios menores a 24 horas, el relevo lo asumen los interesados.

Los cambios de guardia son un derecho recogido en este Acuerdo, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los interesados; no obstante, no podrán utilizarse de forma arbitraria o conculcando los periodos de trabajo y descanso o en perjuicio de los intereses generales a los que la administración sirve. Por tanto, se procurará que los cambios sean racionales tanto en número como en finalidad y deberán respetarse siempre las secuencias de trabajo descritas en el artículo 10 del presente Acuerdo, salvo casos debidamente justificados que se analizarán por la Jefatura de Parque y el servicio de operaciones/recursos humanos. La dirección se compromete a llevar a la Mesa General de Negociación o a la Comisión de seguimiento del Acuerdo, aquellos cambios que puedan desvirtuar la finalidad para la que están creados.



ARTÍCULO 16. VACACIONES

Se incluirán en cuadrante los periodos de vacaciones en el que el turno completo se irá de vacaciones. Las vacaciones se disfrutan en los periodos que marquen los cuadrantes.

Con carácter general, las vacaciones se establecen por cuadrante, con la correspondiente asignación de turnos a principios de año: la situación de cambio vacacional ha de ser por tanto excepcional. Necesita autorización previa de la Jefatura de Parque. Durante el periodo vacacional señalado en el cuadrante, no se pueden realizar guardias, ni hacer horas estructurales, ni efectuar cambios, salvo en los casos de situaciones de emergencia que así lo requieran. En caso de que por necesidades del servicio sea requerida la realización del servicio por personal de vacaciones, deberá ser autorizado expresamente por el Oficial de guardia.

En caso de autorizarse, el cambio vacacional ha de ser por el periodo completo siempre con otro efectivo de la misma categoría. Como mínimo, según marca la normativa y con el objeto de proporcionar el descanso previsto desde el punto de vista de PRL, se tienen que tener al menos 7 días naturales de vacaciones, durante el cual no se pueden realizar guardias.

Si alguien realiza un cambio vacacional, el cambio no puede incidir ni sobre el número global de efectivos en ambas guardias, ni sobre las fechas de asignación las guardias asignadas en turno diferentes (es decir, si se tiene una guardia en un turno diferente al establecido ha de haber descanso obligatorio de 24 horas entre guardias, por lo que el cambio solo es posible si se respeta esta secuencia).

En caso de concurrencia de los periodos de vacaciones establecidos en el calendario (165 horas ya detraídas del cómputo anual) con baja médica por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, se estará a efectos de compensación, a las guardias que por cuadrante hubiera debido librar. Estas vacaciones serán disfrutadas inmediatamente después de incorporarse el trabajador de la baja, salvo acuerdo voluntario entre las partes. Los casos que presenten alguna irregularidad se comunicarán a la Mesa General o a la Comisión de Seguimiento de Calendario.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 17. GRATIFICACIONES

En caso de que tengan que realizarse horas extraordinarias, se arbitrarán y publicitarán de conformidad con lo previsto en la normativa de protección de datos y transparencia, mediante sistemas equilibrados que permitan una correcta distribución del tiempo de trabajo.

El llamamiento se realizará cuando se conozca la incidencia (si es posible) o en la misma guardia donde se produzca. El orden de llamamiento para la realización de horas extraordinarias será por número de llamamientos y cuadrante, respetando el orden establecido respecto a MD y CGA. A tal efecto, el responsable del turno con la supervisión del jefe del parque anotará los llamamientos que efectúe al personal en el soporte facilitado por la administración a todas las zonas y al que tendrá acceso el personal siempre respetando las normas de protección de datos de carácter personal.



Se iniciará con el que menor número de llamamientos tenga y de acuerdo con el cuadrante con las correcciones derivadas del sistema de llamamientos por MD y CGA. Se llamará al personal que no esté de guardia y siempre que no coincidan directamente su entrada o salida de guardia con la guardia extraordinaria.

Semestralmente se facilitarán dichos listados a los representantes sindicales.

El precio de las horas extraordinarias, se actualizará anualmente, según las leyes de presupuestos generales del Estado. Para el año 2026, el precio será el que resulte de dicha actualización partiendo en 2025 de la siguientes:

Valor/hora Gratificación 2025			
Grupo/Categoría/Puesto de Trabajo	Extraordinaria	Noche de Fallas	Localización
Operador de Comunicaciones	39,32 €	56,61 €	9,85 €
Coordinador Jefe de Sala	43,52 €	62,66 €	10,88 €
Bombero-Conductor	41,17 €	59,23 €	10,29 €
Coordinador Forestal	45,22 €	65,04 €	11,31 €
Cabo	45,22 €	65,04 €	11,31 €
Sargento	52,62 €	75,72 €	13,16 €
Sgto. Jefe de Parque	56,70 €	81,59 €	14,21 €
Sgto. Coordinador	56,70 €	81,59 €	14,21 €
Suboficial	63,52 €	91,45 €	15,93 €
Técnico Forestal	63,81 €	91,80 €	15,64 €
Oficial	65,77 €	94,65 €	16,49 €
Inspector	68,00 €	97,87 €	17,01 €
Grupo/Categoría/Puesto de Trabajo	extraordinaria	Noche de Fallas	Localización
Ayudante	32,19 €		
Ayudante de Gestión	32,19 €	46,63 €	
Administrativo Tramitador /	46,63 €		
Técnico Especialista	46,63 €		11,65 €



Técnico Medio	62,90 €		
Técnico Superior	68,00 €		11,65 €

ARTÍCULO 18. OPERATIVO DE FALLAS

El operativo previsto para la noche del 19 de marzo o en la fecha alternativa que establezca la administración para la noche de fallas, se regirá por los siguientes criterios:

a) La asistencia del personal del cuerpo de bomberos a la noche de San José resultará obligatoria para el personal que así se determine por la Jefatura del Servicio del Cuerpo de Bomberos del Consorcio, y que no trabajen por cuadrante esa misma noche de San José, ni que entren de guardia al día siguiente.

b) El personal que asista a la noche de San José percibirá 9 horas, independientemente del número de horas efectivas que se realicen en esa noche, a un precio por hora de 59,23 para la categoría de bombero (y de manera proporcional para el resto de categorías), para el año 2025, siendo que en cada año las cantidades se verán incrementadas por las correspondientes subidas anuales establecidas en la LPGE.

c) El importe devengado correspondiente a las horas realizadas durante la noche del 19 de marzo se satisfará a los interesados en la nómina del mes de abril o mayo del corriente año en el que se efectúe el servicio de Fallas.

d) Por parte del servicio de operaciones del Consorcio, se atenderá en la medida de lo posible, cualquier solicitud de necesidad personal o familiar para no asistir la citada noche. De igual forma se priorizará que las dotaciones sean exclusivas de personal del Consorcio y se mantendrá dentro de las posibilidades que las dotaciones de guardia no realicen servicio de fallas o el mínimo posible.

ARTÍCULO 19. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, las indemnizaciones por razón del servicio del personal al servicio de las Corporaciones locales que tengan derecho a ellas, serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado -Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo-, o normas que lo sustituyan.

Por su parte, en las sesiones de los Órganos Técnicos de Selección y de las Comisiones de Valoración, con una duración mínima de cinco horas, que se inicien antes de las 10.00 horas y finalicen después de las dieciséis horas, se percibirá el 50 por 100 del importe de la dieta por manutención, tal como queda recogido en el Anexo II del RD de referencia.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO DE RETRIBUCIONES EN SITUACIONES LEGALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a través de su disposición adicional quincuagésima cuarta, estableció un nuevo marco normativo para el régimen de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que elimina las restricciones existentes hasta este momento y permite que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, las



retribuciones que ha de percibir durante la situación de incapacidad temporal el personal a su servicio y al de sus Organismos y Entidades públicas dependientes.

Respecto al personal funcionario y laboral del CPBV incluido en el Régimen General de Seguridad Social, se establece un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de las retribuciones ordinarias de la empleada o empleado por el mismo importe que le correspondería si no estuviese en situación de incapacidad temporal.

CAPÍTULO V

CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 21. REGULACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO ENTRE PARQUES DEL PERSONAL OPERATIVO

1. La gestión ordinaria del personal operativo de guardia en todos los parques del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia exige la necesidad de realizar eventualmente desplazamientos de personal entre parques durante la guardia con el objetivo de garantizar las dotaciones operativas establecidas.

La situación de desplazamiento se realizará cuando las zonas están completas respecto a mínimos, pero desequilibradas en cuanto a distribución por parques o cobertura de mandos. No está prevista como medida estructural para cubrir dotaciones, por lo que, ante una situación de vacante o ausencias de duración media-alta, habrá de activarse la oportuna incorporación de personal a través de las formas de provisión definitiva o temporal de puestos de trabajo vigente, de modo que la plantilla quede cubierta y los desplazamientos tengan el carácter puntual que se acuerda.

2. Los desplazamientos entre Parques se regirán por las siguientes directrices:

a. Los desplazamientos se realizarán con carácter general, entre Parques de una misma zona.

b. Los desplazamientos tienen carácter de obligatoriedad en los términos establecidos en la legislación vigente. No obstante, se realizarán prioritariamente entre el personal de guardia que voluntariamente acceda al mismo. En caso de no existir ningún voluntario corresponderá al mando respectivo la designación del personal que debe desplazarse garantizando la equidad en el número de nombramientos.

c. Los desplazamientos dentro de una misma zona serán ordenados por el Sargento Jefe de Turno, o extraordinariamente cuando sean necesarios entre zonas, por el Oficial Jefe de Guardia, que lo notificará al Sargento Jefe de Turno de la zona afectada.

d.1. Los desplazamientos necesarios como consecuencia de la aplicación de los supuestos anteriores se realizarán con los medios de transporte del servicio, teniendo como punto de salida y retorno el parque de adscripción dentro del horario laboral.

d.2. Cuando se conozca con antelación previa a la guardia la necesidad de realizar un desplazamiento entre parques para una guardia concreta, el trabajador afectado podrá optar por iniciar y finalizar la guardia solicitada en el parque de desplazamiento realizando el mismo con su propio vehículo, circunstancia que dará derecho adicionalmente a la correspondiente Indemnización por kilometraje, teniendo como



punto de salida y retorno el parque de adscripción, así como una gratificación extraordinaria de 2 horas extra en concepto de tiempo de desplazamiento de ida y vuelta.

e. Los mandos responsables de la aplicación de esta normativa velarán por la garantía de una rotación organizada y equilibrada de todo el personal de cada una de las zonas, con criterios que eviten desigualdades, de acuerdo con las directrices establecidas al respecto.

f. Cualquier incidencia o incumplimiento de los criterios fijados en acuerdo sobre desplazamientos o en el presente documento, deberá ser notificado por escrito por los mandos correspondientes a su superior jerárquico, para su conocimiento y efectos oportunos.

3. Las compensaciones establecidas al respecto se cifran en los siguientes términos:

El abono de la correspondiente dieta por comida y/o cena según proceda.

Cuando el desplazamiento tenga una duración inferior a doce horas, se compensará en todo caso mediante el abono la dieta correspondiente a 1 comida.

Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a doce horas, se compensará mediante el abono de las dietas correspondientes a comida y cena.

Asimismo, a todo el personal que realice el desplazamiento se le abonarán las gratificaciones extraordinarias correspondientes por prolongación de jornada a las que hubiera lugar si realiza mayor jornada.

Estas compensaciones serán aplicables a la totalidad del personal operativo de parques, desde el primer día que formen parte del CPBV tras la correspondiente formación (sin distinción entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos).

4. Los criterios de aplicación de desplazamientos serán objeto de regulación específica a través de una instrucción reguladora del sistema de organización de guardias que emitirá el servicio de operaciones. Esta instrucción comprenderá las actuaciones generales relacionadas con la configuración de las guardias y las coberturas de ausencias, en desarrollo de las normas contenidas en el presente acuerdo y normas complementarias. Respecto a los criterios de desplazamiento a incluir en la citada instrucción, regularán necesariamente el sistema a seguir cuando haya desequilibrio de personal en zonas en función de la categoría que provoque el mismo y el personal responsable de regular las guardias a nivel de parque, zona o interzonas.

ARTÍCULO 22. CONDICIONES ESPECIALES DE DESEMPEÑO

De conformidad con lo previsto en la Ley 7/2011, de 1 de abril, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunitat Valenciana en cuanto a las condiciones especiales de desempeño del artículo 48.3, el personal operativo y de administración tendrá distribuida de forma equitativa la sistemática de requerimiento y su compensación por la reiterada y cada vez más recurrente prestación de servicios en situaciones derivadas de fenómenos meteorológicos adversos u otras circunstancias de emergencia.



Del mismo modo, el personal operativo recibirá formación sobre la introducción de riesgos tecnológicos específicos, compensándose asimismo el impacto que los mismos suponen en el desempeño de la función.

ARTÍCULO 23. CARRERA PROFESIONAL

Antes de finalizar el ejercicio 2025 se iniciará la revisión y actualización del vigente Reglamento de la Carrera Profesional con objetivo de tenerlo finalizado e implantado antes de comenzar el último trimestre del 2026.

ARTÍCULO 24. FORMACIÓN

La formación de todo el colectivo vincula a ambas partes. Es por ello que la Administración se compromete a formar anualmente al colectivo en los términos recogidos en el proyecto formativo que quede establecido en la correspondiente Comisión de Formación, y las empleadas y empleados públicos se comprometen a asistir y a participar en dicha formación.

Esta formación constará a partir del año 2026 de 48 horas anuales que serán descontadas del cómputo anual. Se garantiza el disfrute si la formación no se imparte por causas imputables a la administración.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 25. PRESTACIONES SOCIALES

25.1. Renovación de permisos y licencias necesarios para el desempeño de sus puestos

a) Ámbito de aplicación

Las empleadas y empleados públicos del Consorcio, como requisito para el desempeño del puesto en la Relación de Puesto de Trabajo o en las fichas de puesto vigentes, tendrán derecho al abono de la cuantía correspondiente a las tasas generadas por renovación de los diferentes permisos o licencias.

b) Importe y abono

La cuantía a abonar será la correspondiente a las tasas generadas por renovación de los diferentes permisos o licencias. A tal efecto deberá acompañarse a la solicitud copia cotejada del permiso renovado y del documento acreditativo del gasto realizado y satisfecho (factura).

25.2. Indemnización por daños causados por rotura de prótesis oculares en horario laboral

a) Ámbito de aplicación

Las empleadas y empleados públicos del Consorcio, tendrán derecho al abono de la cuantía correspondiente a los gastos que se generen por rotura de prótesis oculares,



mientras se encuentre en horario laboral y por causas relacionadas con el servicio, por los importes que se establecen a continuación. Así mismo, se considerará que el personal empleado público está dentro del horario laboral, si está disfrutando de una licencia por curso externo de acuerdo con lo establecido en la guía de permisos y licencias del Consorcio, mientras se encuentre en la acción formativa que haya dado lugar a la licencia.

b) Importe y abono

La cuantía a abonar será de acuerdo a la siguiente tabla:

Gafas completas	100% de factura con máximo de
Monofocales	100 €
Bifocales / mutifocales	300 €
Cristales	100% de factura con máximo de
Monofocales	50 €
Bifocales / mutifocales	90 €

Será necesario aportar informe médico de necesidad de prótesis bifocal/multifocal, para poder solicitar la indemnización, así como informe del jefe de parque/cap de turno, indicando que la rotura se produjo cuando el personal empleado público se encontraba dentro del horario laboral, Se acompañará, asimismo, copia cotejada de la factura satisfecha.

25.3. Gastos por formación

a) Ámbito de aplicación

Las empleadas y empleados públicos del Consorcio, tendrán derecho al abono de una indemnización por las tasas de matrícula universitaria y enseñanzas oficiales en centro públicos para cursar estudios de ciclo formativo, medio o superior por parte del personal en las áreas relacionadas con su puesto de trabajo. La Comisión de Formación informará de manera motivada la adecuación de la acción formativa a las funciones del puesto.

b) Importe y abono

La cuantía máxima de esta indemnización será para: Estudios Universitarios por un importe de 212,00 euros, para el resto de Enseñanzas Oficiales por un importe de 90,15 euros. Si se cursa el primer año de titulación o enseñanza únicamente deberá aportarse "justificantes de pago de tasas de matriculación". En el caso de sucesivos cursos académicos, deberá aportarse, además, certificado donde consten los créditos en que se hubiera inscrito el curso anterior y los resultados, debiendo haber superado un 75% de los créditos en los que se hubiera matriculado para poder optar a esta indemnización.

25.4. Ayuda por discapacidad

a) Ámbito de aplicación

El personal empleado público del Consorcio, que tengan a su cargo hijos, cónyuges o parejas de hecho, con discapacidad. A estos efectos, se considerará discapacidad



aquella que sea igual o superior al 33 % de acuerdo con la certificación oficial correspondiente al Órgano competente en la materia.

b) Importe y abono

La cuantía establecida será de 200,00 euros mensuales. Deberá acompañarse a la solicitud, la Certificación Oficial del Grado de Discapacidad emitido por la Conselleria de Bienestar Social y fotocopia compulsada del documento acreditativo de la relación parental/conyugal. En el caso de que la Certificación de Grado de Discapacidad indique un periodo de validez que no sea indefinido, deberá ir actualizándose, con una nueva Certificación referida a un periodo vigente. Anualmente, la empleada o empleado público deberá presentar una declaración responsable en la se indique que las circunstancias que originaron dicha ayuda, no han variado.

Se deberá solicitar el abono por el personal empleado con carácter obligatorio, aportando documentación actualizada.

c) Extinción de la Ayuda

El personal empleado público está obligado a comunicar cualquier variación, de las causas que originaron la concesión de dicha ayuda.

25.5. Anticipos reintegrables

a) Objeto

La presente tiene por Objeto regular el procedimiento de concesión de anticipos de dinero, reintegrable, a las empleadas y empleados públicos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

b) Ámbito de aplicación

Tendrá derecho a la solicitud de anticipos el siguiente personal:

El personal funcionario de carrera o laboral fijo en activo.

El personal funcionario interino y personal laboral, cuya duración previsible de nombramiento o contrato de trabajo, lo sea por un periodo superior a seis meses.

c) Importe y abono

La cuantía del anticipo será como máximo el importe de dos mensualidades integras de sus retribuciones fijas y periódicas, no pudiendo superar la cantidad de 3.000 euros. El anticipo no devengará interés alguno.

El anticipo concedido se abonará con la primera nómina mensual que se liquide a partir de su concesión.

d) Plazo de presentación

En las solicitudes de anticipo reintegrable deberá constar necesariamente la cuantía del anticipo que solicita, se presentarán durante los días 1 a 10 de cada mes (excepto para el mes de agosto), en el Registro General de Entrada, en la forma establecida en el



artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

e) Concesión

Las solicitudes de anticipos reintegrables serán resueltas atendiendo a la fecha de entrada en el Registro General y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria. De existir insuficiencia de créditos para atender todas las solicitudes presentadas de anticipos reintegrables, la concesión de estos se realizará atendiendo a la fecha de presentación de solicitudes y en caso de igualdad de derecho, en favor de las peticiones de importe inferior. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable al personal empleado público, mientras no tengan liquidado en la fecha de su solicitud, otro anticipo pendiente de devolución.

f) Plazo de amortización

La devolución de la cantidad anticipada mediante descuento en la nómina se efectuará a partir del mes siguiente al de su abono. La cuantía a descontar mensualmente será la resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de 24 mensualidades. Si se produjera el cese definitivo de la prestación de servicio, antes de concluir su amortización, se procederá a la cancelación de la deuda con cargo a las cantidades que pudieran corresponder al personal empleado público en concepto de liquidación y si de este modo no quedara totalmente cancelado el anticipo el interesado deberá reintegrar mediante transferencia bancaria, la cantidad pendiente de amortización. En iguales términos se procederá si antes de finalizar la amortización del anticipo reintegrable el personal empleado público pasase a la situación de excedencia.

No obstante, en cualquier momento, las empleadas y empleados públicos podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad, En este caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Oficina Presupuestaria y Unidad de Nóminas, para gestionar su tramitación.

g) Suspensión de la amortización del anticipo

En los supuestos de interrupción temporal de la percepción de las retribuciones por Pago Directo INSS/Mutua y baja Maternal, se suspenderá la amortización del anticipo durante los meses que permanezca en la situación de referencia, reanudándose la amortización en el mismo mes en que se reanude la percepción de sus retribuciones.

h) Prestaciones futuras

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, Ley de presupuestos prorrogada y vigente en 2025, en su artículo 19.3, establece que: *“los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público”*

Estas restricciones recogidas en la Ley de Presupuestos de 2023, prorrogada para el 2025, impiden el incremento de las cantidades para ayudas sociales. No obstante, la Administración se compromete a incrementar en la cantidad de 60.000€ anuales para ayudas sociales, en el primer ejercicio presupuestario en el que sea posible, una vez



finalicen las restricciones impuestas por la Ley de Presupuestos. Además, serán aplicables todos aquellos incrementos -relativos a actualizaciones del IPC, etc.- que permitan las LPGE. Esta cantidad de 60.000€, se sumará a la cantidad consignada actualmente, y se empleará en las siguientes prestaciones:

- - **Ayuda odontológica:** Importe máximo de 30€ por solicitud, con un máximo de 2 solicitudes por tratamiento y/o año.

- **Ayuda auditiva:** Importe máximo de 300€ por solicitud, con un máximo de 1 solicitud por cada año.

- **Ortopedia:** Importe de 60€ por solicitud, con un máximo de 1 solicitud al año.

- **Ayuda por natalidad:** Importe de 90€ por cada nacimiento de un hijo.

- **Ayuda de guardería:** Importe de 20€ mensuales por 10 mensualidades al año, durante los años de asistencia del hijo a la guardería.

El cobro de estas últimas prestaciones quedará supeditado, de forma proporcional, al remanente del presupuesto derivado del pago de las ayudas ya vigentes.

CAPÍTULO VII

PLANIFICACIÓN, OPERATIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD

ARTÍCULO 26. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La Dirección del CPBV realizará una planificación estratégica de la estructura operativa y administrativa del Consorcio a través de los instrumentos de ordenación oportunos.

El instrumento de ordenación deberá recoger, al menos, los siguientes aspectos:

1. Dimensionamiento de la escala de mando.
2. Implantación de la nueva sistemática de dotaciones mínimas.
3. Incremento de dotación de refuerzo de dotaciones por "Fenómenos Meteorológicos Adversos y servicios de Especial Complejidad Técnica".
4. Evaluación integral de los puestos de trabajo que habrá de estar finalizada para su implementación en el año siguiente a la finalización del presente acuerdo.
5. Calendarización de procesos selectivos para la cobertura de todos los puestos de trabajo. Con la finalidad de dar cumplimiento a los mandatos legales vigentes en cuanto a situar la tasa de temporalidad estructural de este Consorcio por debajo del 8 por ciento, la Dirección del CPBV deberá presentar una programación de procesos selectivos teniendo en cuenta las Ofertas de empleo público pendientes de ejecutar, así como las ampliaciones de plantilla y las jubilaciones previstas para los próximos años.

En los procesos selectivos derivados de las Ofertas de Empleo Público que se convoquen, junto con la fecha de inicio de la primera prueba selectiva, se determinará una estimación temporal para el desarrollo del resto de las pruebas.



6. Cobertura de todos los puestos de trabajo de forma temporal hasta la finalización de los procesos selectivos.

ARTÍCULO 27. AMPLIACIÓN DE DOTACIONES DE PERSONAL MÍNIMO DE GUARDIA EN PARQUES

Se ampliarán las dotaciones de personal mínimo de guardia en las zonas operativas con la incorporación de una salida adicional de dos efectivos en parque principal, a tenor de la ampliación de plantilla que se inició como consecuencia del estudio de dimensionamiento de plantilla de la Universitat de València y las propuestas organizativas de la Jefatura del Cuerpo de Bomberos.

Como consecuencia de esta ampliación de plantilla, se implantará de manera progresiva durante el año 2026, cuando se produzca la incorporación del personal del proceso de oposición de bomberos en marcha y la ocupación de forma temporal o definitiva de los puestos de trabajo necesarios para la implantación.

ARTÍCULO 28. CONCORDANCIA DEL HORARIO LABORAL CON LA DIRECTIVA EUROPEA DE TIEMPO DE TRABAJO

El presente acuerdo se ajusta a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, tal y como queda acreditado en el informe incorporado al expediente emitido el 31 de julio de 2025 por la Dirección de Recursos Humanos del Consorcio y por el dictamen jurídico de diciembre de 2024, elaborado por los catedráticos de Derecho Administrativo Juan Francisco Mestre Delgado (Universidad de Alcalá) y Juan Antonio Carrillo Donaire (Universidad de Sevilla), por el que se analizan las implicaciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y su transposición al ordenamiento jurídico español podría tener sobre las condiciones laborales de los bomberos.

ARTÍCULO 29. CLÁUSULA DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA

Las medidas acordadas que lleven aparejados efectos económicos quedarán suspendidas en caso de incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril y legislación concordante o en su caso la que la sustituya.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera y única.

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

1. Exposición de motivos.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón



de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

2. Marco Legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

3. Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente acuerdo, así como aquellas otras que se consideren pertinentes que se incluyan en los distintos planes de igualdad del Consorcio en un futuro próximo.

4. Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en Consorcio, un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso laboral y la violencia.

A su vez, el Consorcio elaborará y establecerá un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:



- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso de esta Administración con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5. Ámbito de aplicación.

Las presentes medidas tendrán el siguiente ámbito de aplicación:

- Ámbito subjetivo o personal: las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todos los centros del trabajo del Consorcio y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo.
- Ámbito territorial: las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el ámbito territorial de la provincia de Valencia. No obstante, de forma extraordinaria se extenderá el ámbito de aplicación fuera de esta, provincia en caso de misiones de los servicios operativos del Consorcio en un ámbito extra provincial (otras provincias, comunidades autónomas u otros países).
- Ámbito temporal o vigencia: las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente acuerdo. Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

6. Medidas que se adoptan.

Entre las medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se incluyen y detallan las siguientes:

6.1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica



discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

6.2. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada en materia de igualdad, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

6.3. Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

6.4 Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

6.5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará, siempre que sea posible, la elección del tallaje (patronaje) del vestuario laboral y, su en caso, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.



6.6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En el protocolo general frente al acoso y violencia del Consorcio, se deberán de prever medidas para las personas LGTBI, y se deberá informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

6.7. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

6.8. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en la normativa aplicable y el presente acuerdo.

6.9. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

6.10. Desarrollo de estas medidas y establecimiento de otras medidas pertinentes.

Estas medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI, así como otras que se consideren pertinentes, se podrán determinar, concretar y desarrollar en los planes de igualdad que apruebe o desarrolle este Consorcio.

DISPOSICIONES FINALES

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a respetar cada uno de los artículos que contiene, concibiéndose como un todo indivisible, por lo que no podrán



ser negociados, modificados, reconsiderados o parcialmente apreciados separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

2. La Administración o sus empleados y empleadas darán conocimiento a la Comisión Paritaria del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Acuerdo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

3. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

4. En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española y el resto de legislación vigente en la materia.

5. Las normas, instrucciones, disposiciones o protocolos que sean contrarios a las disposiciones contenidas en el presente acuerdo, quedarán sin efecto en lo que contradiga el presente acuerdo.

6. Una vez aprobado se publicará su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal del personal empleado del Consorcio.

