



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

ANUNCIO

Per Decret núm. 00753 de la Presidencia-Delegada d'este Consorci de data 03/06/2026

S'HA DISPOSAT:

Donat compte de l'Informe-Proposta del Servei de Recursos Humans, i basant-se en els següents,

Dada cuenta del Informe-Propuesta del Servicio de Recursos Humanos, y basándose en los siguientes,

ANTECEDENTS DE FET

1. Per Decret de la Presidència Delegada del Consorci número 830 de 13 de setembre de 2006, va ser aprovada la primera guia de permisos i llicències i criteris de gestió del Consorci Provincial de Bombers de València (d'ara en avant CPBV o Consorci).

2. Amb la mateixa filosofia inicial, facilitar l'anàlisi normativa de la naturalesa de cada un dels permisos així com la interpretació integrada en el servei públic d'emergències, s'han produït tres revisions posteriors de la mateixa guia fruit de l'adaptació a les normes que han anat sorgint en este àmbit d'aplicació:

- Decret de la Presidència Delegada núm. 51 de 18 de febrer de 2008
- Decret de la Presidència Delegada núm. 59 de 24 de febrer de 2014.
- Decret de la Presidència Delegada núm. 352, de 30 de març de 2022 (Exp. 2021/GAP/S275/00590).

3. En esta nova revisió de la guia de permisos i llicències, s'han pres en consideració no sols els canvis legislatius operats tant a nivell estatal i autonòmic, així com amb l'aprovació per a la Comunitat Valenciana del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, sinó també, s'han tingut en compte els compromisos adoptats el procés de negociació per a l'aprovació tant del nou Acord Regulador de les Condicions de Treball

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Por Decreto de la Presidencia Delegada del Consorcio número 830 de 13 de septiembre de 2006, fue aprobada la primera guía de permisos y licencias y criterios de gestión del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia (en adelante CPBV o Consorcio).

2. Con la misma filosofía inicial, facilitar el análisis normativo de la naturaleza de cada uno de los permisos así como la interpretación integrada en el servicio público de emergencias, se han producido tres revisiones posteriores de la misma guía fruto de la adaptación a las normas que han ido surgiendo en este ámbito de aplicación:

- Decreto de la Presidencia Delegada nº 51 de 18 de febrero de 2008
- Decreto de la Presidencia Delegada nº 59 de 24 de febrero de 2014.
- Decreto de la Presidencia Delegada nº 352, de 30 de marzo de 2022 (Exp. 2021/GAP/S275/00590).

3. En esta nueva revisión de la guía de permisos y licencias, se han tomado en consideración no sólo los cambios legislativos operados tanto a nivel estatal y autonómico, así como con la aprobación para la Comunidad Valenciana del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, sino también, se han tenido en cuenta los compromisos adoptados el proceso de negociación para la aprobación

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

1



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓ

dels Empleats públics del Consorci (publicat en el BOPB de data 23 d'abril de 2026), així com també per a l'aprovació del nou Conveni Col·lectiu de Treball del Personal Laboral del Consorci (BOPB de data 29 d'abril de 2026). Igualment s'han tingut en compte aquelles consideracions aportades per la direccions de parc, representants dels treballadors i els propis interessats que pretenen aclarir conceptes i facilitar l'ús diari de la guia no sols en el cos de bombers, sinó també a tot el personal empleat públic, així com al personal laboral (empleat públic i subrogat), sent això una novetat en esta guia en aplicació de la remissió que a la mateixa fa el Conveni Col·lectiu al·ludit en diversos apartats, i principalment, en referència al règim de permisos i llicències en el seu article 14 i següents, així com en la seua disposició adicional primera.

No obstant això, respecte al Decret 42/2019 anteriorment al·ludit, cal assenyalar que, no s'han tingut en consideració les disposicions d'esta norma que regulan el règim de jornada i reduccions de jornada, atés que esta matèria no és aplicable al personal d'esta administració en virtut del que es disposa en l'article 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases de Règim Local.

4. La guia ha sigut debatuda inicialment en la taula general de negociació en la sessió de data 11 de març de 2026: En esta sessió es van presentar als agents socials, per a l'inici de la negociació, sengles informes dels servicis operatius en els quals es detallaven com a documents annexos a estos informes la gran majoria de permisos i llicències d'aplicació al personal al servici del consorci (CSV d'estos informes: V2Wh+krYVoUnyH*5IGPJe7g27XP2kmVSWP jHW5A per al personal empleat públic, i RMISFmSRTpoLEZosrnlbrXm*3v62ce6BT+m 1SqA per al personal laboral subrogat).

tanto del nuevo Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos del Consorcio (publicado en el BOPV de fecha 23 de abril de 2026), así como también para la aprobación del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral del Consorcio (BOPV de fecha 29 de abril de 2026). Igualmente se han tenido en cuenta aquellas consideraciones aportadas por la jefaturas de parque, representantes de los trabajadores y los propios interesados que pretenden aclarar conceptos y facilitar el uso diario de la guía no sólo en el cuerpo de bomberos, sino también a todo el personal empleado público, así como al personal laboral (empleado público y subrogado), siendo ello una novedad en esta guía en aplicación de la remisión que a la misma hace el Convenio Colectivo aludido en diversos apartados, y principalmente, en referencia al régimen de permisos y licencias en su artículo 14 y siguientes, así como en su disposición adicional primera.

No obstante, respecto al Decreto 42/2019 anteriormente aludido, cabe señalar que, no se han tenido en consideración las disposiciones de dicha norma que regulan el régimen de jornada y reducciones de jornada, dado que dicha materia no es aplicable al personal de esta administración en virtud de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

4. La guía ha sido debatida inicialmente en la mesa general de negociación en la sesión de fecha 11 de marzo de 2026: En dicha sesión se presentaron a los agentes sociales, para el inicio de la negociación, sendos informes de los servicios operativos en los que se detallaban como documentos anexos a dichos informes la gran mayoría de permisos y licencias de aplicación al personal al servicio del consorcio (CSV de dichos informes: V2Wh+krYVoUnyH*5IGPJe7g27XP2kmVSWP jHW5A para el personal empleado público, y RMISFmSRTpoLEZosrnlbrXm*3v62ce6BT+m 1SqA para el personal laboral subrogado).

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

2



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

Així mateix, per a avançar i concretar determinats aspectes de la negociació, a petició de les seccions sindicals presents en la Taula General de Negociació, es van estudiar i van debatre les propostes presentades pels sindicats en les sessions i reunions de treball celebrades en data 28 d'abril de 2026 i 30 d'abril de 2026. Estes reunions de treball, es va arribar a un acord respecte de la redacció final del contingut del document aprovatori de la guia arreplegant-se tot això en este document.

Principalment en estes reunions de treball es va arribar a l'acord majoritari d'aplicar per al personal laboral i subrogat els mateixos criteris d'aplicació i gestió que s'han aplicat per al personal funcionari en els últims anys. Així mateix, es va acordar, respecte de la proposta inicial, i a proposta de la representació social, unificar i homogeneïtzar els terminis limitatius per a la presentació de les sol·licituds com els terminis per a la presentació de la documentació justificativa del gaudi dels permisos i llicències que es requerisca. Així mateix, es va acordar eliminar la referència al gaudi de dies consecutius de permís en el permís per malaltia greu o accident (PEF) modificant-se així la descripció del permís a proposta de la part social.

Fets estos canvis i adaptacions respecte de la proposta inicialment presentada en la Taula General de Negociació, per part dels representants dels sindicats presents en este òrgan de negociació i la Gerència, en representació del Consorci, es va acordar elevar una proposta que arreplegara estos canvis per al seu estudi i votació en la Taula General de Negociació.

5. Finalment, en data 14 de maig de 2026, es va celebrar la Taula General de Negociació, on es va elevar la proposta de la Gerència, de data 8 de maig de 2026 (CSV aUMi0vr4ZjZztbfhsxJPY-3enuDX+2Efxlie7Gg) per a l'aprovació de la guia de permisos i llicències del personal al servici del Consorci

Asimismo, para avanzar y concretar determinados aspectos de la negociación, a petición de las secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, se estudiaron y debatieron las propuestas presentadas por los sindicatos en las sesiones y reuniones de trabajo celebradas en fecha 28 de abril de 2026 y 30 de abril de 2026. Dichas reuniones de trabajo, se llegó a un acuerdo respecto de la redacción final del contenido del documento aprobatorio de la guía recogiendo todo ello en este documento.

Principalmente en dichas reuniones de trabajo se llegó al acuerdo mayoritario de aplicar para el personal laboral y subrogado los mismos criterios de aplicación y gestión que se han aplicado para el personal funcionario en los últimos años. Asimismo, se acordó, respecto de la propuesta inicial, y a propuesta de la representación social, unificar y homogeneizar los plazos limitativos para la presentación de las solicitudes como los plazos para la presentación de la documentación justificativa del disfrute de los permisos y licencias que se requiera. Asimismo, se acordó eliminar la referencia al disfrute de días consecutivos de permiso en el permiso por enfermedad grave o accidente (PEF) modificándose así la descripción del permiso a propuesta de la parte social.

Hechos estos cambios y adaptaciones respecto de la propuesta inicialmente presentada en la Mesa General de Negociación, por parte de los representantes de los sindicatos presentes en dicho órgano de negociación y la Gerencia, en representación del Consorcio, se acordó elevar una propuesta que recogiese estos cambios para su estudio y votación en la Mesa General de Negociación.

5. Finalmente, en fecha 14 de mayo de 2026, se celebró la Mesa General de Negociación, donde se elevó la propuesta de la Gerencia, de fecha 8 de mayo de 2026 (CSV aUMi0vr4ZjZztbfhsxJPY-3enuDX+2Efxlie7Gg) para la aprobación de la guía de permisos y licencias del personal al servicio del

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J· Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

3



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

Provincial de Bombers de València i els annexos de gestió de la guia, (Exp. 2026/*RHG/S275/00189), en la qual es van incloure les propostes y modificacions acordades en les reunions de treball abans citades.

No obstant això, la proposta presentada per part de la Gerència es va sotmetre a la preceptiva negociació per part dels representants sindicals, sense que es votara favorablement l'aprovació, de conformitat al certificat expedit per la Secretària de la MGN i que consta en l'expedient.

A pesar d'això, en relació a les propostes sindicals tractades en la MGN es va acordar incloure en la guia de permisos i llicències, a proposta de la representació social, la modificació del termini del preavis per a la utilització del credit horari dels representants dels treballadors (PS), actualitzant la seua redacció a l'inclòs en l'article 7 del Conveni Col·lectiu del personal laboral del Consorci, i que per això es modifica en este sentit el document final de gestió II que s'annexa corresponent a la Guia de permisos i llicències.

6. En data 21 de maig de 2026, amb registre d'entrada número 2813, es presenta reclamació a la proposta de Gerència de 8 de maig de 2026 de la guia de permisos i llicències del personal del Consorci, per part de la Secció Sindical de STAS, en la qual s'indica que, desconeixent si s'ha aprovat l'acte administratiu, i si el procedent és un recurs de reposició o l'acció judicial directa, estimen convenient donar forma de reclamació a esta, fent constar, no obstant això que es pot prendre com a recurs de reposició si així s'estima convenient.

La citada reclamació no és possible prendre-la en consideració com a recurs de reposició al no haver-se dictat la resolució a este efecte, i tractar-se d'un acte de tràmit enfront del qual no cap l'esmentat recurs.

Consortio Provincial de Bomberos de Valencia y los anexos de gestión de la guía, (Exp. 2026/RHG/S275/00189), en la que se incluyeron las propuestas y modificaciones acordadas en las sesiones y reuniones de trabajo antes citadas.

No obstante, la propuesta presentada por parte de la Gerencia se sometió a la preceptiva negociación por parte de los representantes sindicales, sin que se votase favorablemente la aprobación, de conformidad al certificado expedido por la Secretaria de la MGN y que consta en el expediente.

A pesar de ello, en relación a las propuestas sindicales tratadas en la MGN se acordó incluir en la guía de permisos y licencias, a propuesta de la representación social, la modificación del plazo del preaviso para la utilización del crédito horario de los representantes de los trabajadores (PS), actualizando su redacción a lo incluido en el artículo 7 del Convenio Colectivo del personal laboral del Consorcio, y que por ello se modifica en este sentido el documento final de gestión II que se anexa correspondiente a la Guía de permisos y licencias.

6. En fecha 21 de mayo de 2026, con registro de entrada número 2813, se presenta reclamación a la propuesta de Gerencia de 8 de mayo de 2026 de la guia de permisos y licencias del personal del Consorcio, por parte de la Sección Sindical de STAS, en la que se indica que, desconociendo si se ha aprobado el acto administrativo, y si lo precedente es un recurso de reposición o la acción judicial directa, estiman conveniente dar forma de reclamación a la misma, haciendo constar, no obstante que se puede tomar como recurso de reposición si así se estima conveniente.

La citada reclamación no es posible tomarla en consideración como recurso de reposición al no haberse dictado la resolución a tal efecto, y tratarse de un acto de trámite frente al que no cabe dicho recurso.

Consorti per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

4



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

No obstant això, es fa constar que, en este moment del procediment, l'escrit presentat únicament pot ser admés com una reclamació o aclaració de la disconformitat de l'esmentat sindicat a la proposta sotmesa a negociació, per la qual cosa ha quedat incorporat a l'expedient.

En este sentit, serà després de l'aprovació de la resolució, quan es podrà, en cas de considerar-ho convenient, interposar els recursos que siguen legalment procedents, els quals s'indiquen en la part dispositiva d'este document.

7. Vist l'informe i la proposta de resolució emés pel Servici de Recursos Humans en data 2 de juny de 2026.

Als antecedents de fet exposats són aplicable els següents

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. NATURALESA JURÍDICA I REGULACIÓ DELS PERMISOS I LICÈNCIES PER AL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC. (Annex de gestió I).

La normativa que regula el règim de drets pel que concerneix permisos i llicències del personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València ve determinat per la legislació que regix el seu funcionament. Així, de conformitat amb el que es preveu en el Títol II Capítol VI de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, el règim jurídic del personal serà el de l'administració pública d'adscripció, l'entitat local Diputació Provincial de València segons el que es disposa en els vigents Estatuts del Consorci.

En este sentit, de conformitat amb el que es disposa en l'article 142 del Reial decret legislatiu 781/86, els permisos, llicències i vacances retribuïdes previstes en la legislació de la Comunitat Autònoma respectiva seran les plenament aplicables al personal funcionari de l'administració local i per tant al personal

No obstante, se hace constar que en este momento del procedimiento, el escrito presentado únicamente puede ser admitido como una reclamación o aclaración de la disconformidad de dicho sindicato a la propuesta sometida a negociación, por lo cual ha quedado incorporada al expediente.

En este sentido, será tras la aprobación de la resolución, cuando se podrá, en caso de considerarlo conveniente, interponer los recursos que sean legalmente procedentes y que se indican en la parte dispositiva de este documento.

7. Visto el informe y la propuesta de resolución emitido por el Servicio de Recursos Humanos en fecha 2 de junio de 2026.

A los antecedentes de hecho expuestos son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. NATURALEZA JURÍDICA Y REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO. (Anexo de gestión I).

La normativa que regula el régimen de derechos en lo concerniente a permisos y licencias del personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia viene determinado por la legislación que rige su funcionamiento. Así, de conformidad con lo previsto en el Título II Capítulo VI de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el régimen jurídico del personal será el de la administración pública de adscripción, la entidad local Diputación Provincial de Valencia según lo dispuesto en los vigentes Estatutos del Consorcio.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/86, los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación de la Comunidad Autónoma respectiva serán las plenamente aplicables al personal funcionario de la administración local

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

empleat públic del Consorci.

La Comunitat Autònoma Valenciana en l'article 80 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana estableix que el personal funcionari podrà gaudir dels permisos establits en l'article 48 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, matèria reservada quant a les bases de la seua configuració per l'article 149.1 de la Constitució. Quant als permisos per motius de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, violència de gènere i víctimes del terrorisme i familiars directes, es remet a l'article 49 del TREBEP configurant-lo com un sistema de condicions mínimes. Així, l'article 48 tanca el règim de permisos i llicències com un règim comú en la funció pública nacional i en relació amb el que s'establix en este, i d'ací la remissió normativa íntegra establida en la Llei de la Funció Pública Valenciana, i l'article 49 del TREBEP com un sistema de mínims obert a desenrotllament autonòmic.

D'altra banda, amb caràcter previ a la promulgació de la Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana, l'administració autonòmica va regular per al conjunt dels empleats públics el sistema de condicions de treball en el qual s'inclouen permisos i llicències a través del Decret 42/2019, de 22 de març del Consell.

La major part de les referències en el camp dels permisos i llicències d'esta disposició reglamentària són coincidents amb les normes jeràrquicament superiors tant a nivell autonòmic (Llei 4/2021) com a estatal (TREBEP) i en aquelles qüestions que de manera expressa no ho són, han esdevingut inaplicables tant per anul·lació dels mateixos per criteris jurisprudencials (inaplicació de l'apartat 4, a 3a anul·lat per Sentència de 29 de juny de 2022 del Tribunal Suprem) com de facto, per la pròpia naturalesa incompatible amb normativa jeràrquicament superior. Aquells permisos que de manera expressa no estan

y por ende al personal empleado público del Consorcio.

La Comunidad Autónoma Valenciana en el artículo 80 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establece que el personal funcionario podrá disfrutar de los permisos establecidos en el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, materia reservada en cuanto a las bases de su configuración por el artículo 149.1 de la Constitución. En cuanto a los permisos por motivos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género y víctimas del terrorismo y familiares directos, se remite al artículo 49 del TREBEP configurándolo como un sistema de condiciones mínimas. Así, el artículo 48 cierra el régimen de permisos y licencias como un régimen común en la función pública nacional y en relación con lo que se establece en el mismo, y de ahí la remisión normativa íntegra establecida en la Ley de la Función Pública Valenciana, y el artículo 49 del TREBEP como un sistema de mínimos abierto a desarrollo autonómico.

Por otro lado, con carácter previo a la promulgación de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, la administración autonómica reguló para el conjunto de los empleados públicos el sistema de condiciones de trabajo en el que se incluyen permisos y licencias a través del Decreto 42/2019, de 22 de marzo del Consell.

La mayor parte de las referencias en el campo de los permisos y licencias de esta disposición reglamentaria son coincidentes con las normas jeràrquicamente superiores tanto a nivel autonómico (Ley 4/2021) como estatal (TREBEP) y en aquellas cuestiones que de forma expresa no lo son, han devenido inaplicables tanto por anulación de los mismos por criterios jurisprudenciales (inaplicación del apartado 4, a 3ª anulado por Sentencia de 29 de junio de 2022 del Tribunal Supremo) como de facto, por la propia naturaleza incompatible con normativa jeràrquicamente superior. Aquellos permisos que de forma expresa no

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

6



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

regulats en el TREBEP, podrien esdevindre inaplicables per jerarquia normativa. No obstant això, l'encaix jurídic que des d'esta administració s'ha donat a aquelles situacions és el manteniment d'estos permisos si poden ser incardinats com un desenrotllament concret d'un permís preexistent en el TREBEP i ajustat respecte a la regulació i temps de gaudi que es permeta des de la norma bàsica.

El marc normatiu per tant aplicable al personal empleat públic en esta matèria contingut en el Decret 42/2019 del Consell, juntament amb aquells permisos que amb posterioritat hagen sigut modificats per legislació autonòmica o estatal, és el que ha donat lloc a les diferents versions de la denominada Guia de Permisos i Llicències del personal empleat públic del CPBV. Esta guia no genera un camp normatiu diferent del marcat per les normes anteriorment referides: la seua finalitat és adaptar a les especificitats pròpies del Cos de Bombers i els diferents sistemes i torns de treball, allò que la normativa citada ja regula.

En la guia i annexos de gestió no està contingut tot l'elenc de possibles llicències o permisos dels quals poden gaudir els empleats públics: el que regula és el sistema ordenat d'aplicació d'aquells la concessió o el gaudi dels quals es produïx sense la intervenció d'un acte administratiu específic regulador de les seues condicions en cada cas per la Presidència, si no que se circumscriuen a l'àmbit ordinari de gestió per les direccions d'àrees, seccions i unitats en el servici diari amb un règim prèviament establert per la Presidència d'orde comuna.

Els canvis normatius que afecten la guia de permisos i llicències s'han introduït en relació amb: el 48.a del TREBEP (modificació de les condicions de gaudi de permisos per malaltia greu o accident); la modificació del 48.e del TREBEP relatiu al permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades pel qual es determina que el terme de funcionàries

están regulados en el TREBEP, podrían devenir inaplicables por jerarquía normativa. No obstante, el encaje jurídico que desde esta administración se ha dado a aquellas situaciones es el mantenimiento de dichos permisos si pueden ser incardinados como un desarrollo concreto de un permiso preexistente en el TREBEP y ajustado respecto a la regulación y tiempos de disfrute que se permita desde la norma básica.

El marco normativo por tanto aplicable al personal empleado público en esta materia contenido en el Decreto 42/2019 del Consell, junto con aquellos permisos que con posterioridad hayan sido modificados por legislación autonómica o estatal, es el que ha dado lugar a las diferentes versiones de la denominada Guía de Permisos y Licencias del personal empleado público del CPBV. Esta guía no genera un campo normativo diferente al marcado por las normas anteriormente referidas: su finalidad es adaptar a las especificidades propias del Cuerpo de Bomberos y los diferentes sistemas y turnos de trabajo, aquello que la normativa citada ya regula.

En la guía y anexos de gestión no está contenido todo el elenco de posibles licencias o permisos de los que pueden disfrutar los empleados públicos: lo que regula es el sistema ordenado de aplicación de aquellos cuya concesión o disfrute se produce sin la intervención de un acto administrativo específico regulatorio de sus condiciones en cada caso por la Presidencia, si no que se circunscriben al ámbito ordinario de gestión por las jefaturas de áreas, secciones y unidades en el servicio diario con un régimen previamente establecido por la Presidencia de orden común.

Los cambios normativos que afectan a la guía de permisos y licencias se han introducido en relación con: el 48.a del TREBEP (modificación de las condiciones de disfrute de permisos por enfermedad grave o accidente); la modificación del 48.e del TREBEP relativo al permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas por el que se determina que el

Consorti per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

7



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

embarassades inclou també a les persones funcionàries trans gestants; la nova redacció del 48.l TREBEP que introduïx la inscripció com a parella de fet com a motiu de gaudi de permís denominat per matrimoni, canvi que no afecta atés que la redacció autonòmica del Decret 42/2019 ja el contemplava, així com la pròpia Guia de Gestió anteriorment vigent; la nova redacció del 48.m TREBEP on s'introduïx el permís per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits.

Quant als permisos que es regulen en l'article 49 del TREBEP, la modificació operada respecte a la introducció de tres setmanes addicionals per naixement i adopció per a mares biològiques, adoptants i progenitors diferents a la mare biològica que amplia fins a 19 setmanes el permís associat, serà objecte de regulació específica en instrucció interna quant a la forma de petició, comunicació al departament corresponent i sistemàtica de tramitació atés que el mateix comporta que el personal empleat públic es trobarà en llicència amb suspensió de la relació subjecte al pagament de la corresponent prestació al 100% per l'INSS. En la Guia de gestió i annexos de gestió només es realitzarà la menció expressa d'esta llicència específica i la necessitat de comunicar-la addicionalment a les direccions corresponents del seu centre de treball o zona operativa a fi de poder dur a terme la planificació corresponent de substitució o organització de guàrdies.

En el cas de la introducció del permís parental per cura de menor fins que complisca 8 anys que en l'apartat g de l'article 49 estableix que no comptarà amb caràcter retribuït en 6 setmanes atesa l'ampliació de 2 de les 8 previstes com a permís associat al naixement o adopció, serà gestionat pel personal amb resolució expressa per Decret de la Presidència Delegada. No obstant això, la pròpia Guia i annexos de gestió, de conformitat amb la fi que es busca, determinen l'existència i possibilitat de gaudi d'este permís (encara que de moment no retribuït) amb independència de la possibilitat

término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes; la nueva redacción del 48.l TREBEP que introduce la inscripción como pareja de hecho como motivo de disfrute de permiso denominado por matrimonio, cambio que no afecta dado que la redacción autonómica del Decreto 42/2019 ya lo contemplaba, así como la propia Guía de Gestión anteriormente vigente; la nueva redacción del 48.m TREBEP donde se introduce el permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.

En cuanto a los permisos que se regulan en el artículo 49 del TREBEP, la modificación operada respecto a la introducción de tres semanas adicionales por nacimiento y adopción para madres biológicas, adoptantes y progenitores diferentes a la madre biológica que amplía hasta 19 semanas el permiso asociado, será objeto de regulación específica en instrucción interna en cuanto a la forma de petición, comunicación al departamento correspondiente y sistemática de tramitación dado que el mismo comporta que el personal empleado público se encontrará en licencia con suspensión de la relación sujeto al pago de la correspondiente prestación al 100% por el INSS. En la Guía de gestión y anexos de gestión solo se realizará la mención expresa de esta licencia específica y la necesidad de comunicarla adicionalmente a las jefaturas correspondientes de su centro de trabajo o zona operativa a fin de poder llevar a cabo la planificación correspondiente de sustitución u organización de guardias.

En el caso de la introducción del permiso parental por cuidado de menor hasta que cumpla 8 años que en el apartado g del artículo 49 establece que no contará con carácter retribuido en 6 semanas atendida la ampliación de 2 de las 8 previstas como permiso asociado al nacimiento u adopción, será gestionado por el personal con resolución expresa por Decreto de la Presidencia Delegada. No obstante, la propia Guía y anexos de gestión, de conformidad con el fin que se busca, determinan la existencia y posibilidad de disfrute de dicho permiso (aunque por el

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

8



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

de regulació en instruccions internes dels passos a seguir per al seu gaudi si així s'estimara necessari.

En un altre nivell normatiu propi de les competències que té cada administració de caràcter local instrumental, l'actual Acord de Condicions de Treball 2026/2029 del Personal Empleat públic ha modificat en part la sistemàtica d'actuació respecte al nombre de torns de treball, repartiment de les vacances a torns complets, règim de sol·licitud i concessió de permisos per assumptes propis i similars (AGP [agrupació de permisos personals]) i vacances (PV [vacacions] i PVA[vacacions per antiguitat]), realitzant-se l'oportuna modificació en este sentit.

Finalment, s'introdueix una regulació específica per a una situació que ve emparada per la normativa com és la possibilitat d'incorporar al personal a cursos específics que organitze esta administració per a la constitució de borses de treball o remissió per part del Consorci a personal propi per a l'assistència a cursos o jornades organitzats per altres entitats. Sense que això supose la generació "ex novo" d'un dret atés que es tracta d'una regulació del temps de treball, s'introdueix en la Guia i annexos de gestió sota la denominació de CFC (Cursos Formació Consorci).

Per contra, la regulació prevista en el denominat com PCI (permís de compensació horària per cursos interns), es proposa que siga eliminada respecte al personal operatiu subjecte a quadrant atés que el motiu que va donar origen a la mateixa ha desaparegut. Este permís regulava la gestió de la reserva de les hores de formació per al personal. La introducció de 48 hores per al personal subjecte a quadrant general que es gestiona llevant jornades completes ja no resulta necessària. L'Acord de Condicions de Treball no contempla per al personal d'administració una reserva específica d'hores a impartir per la pròpia administració: no obstant això es manté l'actual reserva de 25 hores i es proposa una redacció del PCI que contemple

momento no retribuido) con independencia de la posibilidad de regulación en instrucciones internas de los pasos a seguir para su disfrute si así se estimase necesario.

En otro nivel normativo propio de las competencias que tiene cada administración de carácter local instrumental, el actual Acuerdo de Condiciones de Trabajo 2026/2029 del Personal Empleado Público ha modificado en parte la sistemática de actuación respecto al número de turnos de trabajo, reparto de las vacaciones a turnos completos, régimen de solicitud y concesión de permisos por asuntos propios y similares (AGP [agrupación de permisos personales]) y vacaciones (PV [vacaciones] y PVA[vacaciones por antigüedad]), realizándose la oportuna modificación en este sentido.

Por último, se introduce una regulación específica para una situación que viene amparada por la normativa como es la posibilidad de incorporar al personal a cursos específicos que organice esta administración para la constitución de bolsas de trabajo o remisión por parte del Consorcio a personal propio para la asistencia a cursos o jornadas organizados por otras entidades. Sin que ello suponga la generación "ex novo" de un derecho dado que se trata de una regulación del tiempo de trabajo, se introduce en la Guía y anexos de gestión bajo la denominación de CFC (Cursos Formación Consorcio).

Por contra, la regulación prevista en el denominado como PCI (permiso de compensación horaria por cursos internos), se propone que sea eliminada respecto al personal operativo sujeto a cuadrante dado que el motivo que dio origen a la misma ha desaparecido. Este permiso regulaba la gestión de la reserva de las horas de formación para el personal. La introducción de 48 horas para el personal sujeto a cuadrante general que se gestiona trayendo jornadas completas ya no resulta necesaria. El Acuerdo de Condiciones de Trabajo no contempla para el personal de administración una reserva específica de horas a impartir por la propia administración: no obstante se mantiene la actual reserva de 25 horas y se propone una redacción del PCI que

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J· Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

9



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

específicament l'existència i compromís d'impartició de les mateixes però dins de la jornada laboral ordinària.

contemple específicamente la existencia y compromiso de impartición de las mismas pero dentro de la jornada laboral ordinaria.

SEGON. NATURALESA JURÍDICA I REGULACIÓ DELS PERMISOS I LLICÈNCIES PER AL PERSONAL LABORAL I SUBROGAT NO EMPLEAT PÚBLIC. (Annex de gestió II)

SEGUNDO. NATURALEZA JURÍDICA Y REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS PARA EL PERSONAL LABORAL Y SUBROGADO NO EMPLEADO PÚBLICO. (Anexo de gestión II)

En principi, el personal laboral al servici de les administracions públiques està sotmés a un règim normatiu mixt. D'una banda, el dret laboral comú, això és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET) i el Conveni Col·lectiu. Així mateix, per al personal laboral empleat públic, seria aplicable la normativa de funció pública amb caràcter supletori o complementari, això és el TRELEBEP i la normativa autonòmica aplicable als funcionaris públics, en este cas, la LFPV i Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

En principio, el personal laboral al servicio de las administraciones públicas está sometido a un régimen normativo mixto. Por un lado, el derecho laboral común, esto es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Convenio Colectivo. Asimismo, para el personal laboral empleado público, sería de aplicación la normativa de función pública con carácter supletorio o complementario, esto es el TRELEBEP y la normativa autonómica aplicable a los funcionarios públicos, en este caso, la LFPV y Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

No obstant això, en el cas del personal laboral al servici del Consorci, l'actual Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Consorci (BOPB 2026-03-29), estableix en el seu article 14 que sense perjudi del que s'estableix en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors actualment en vigor, els treballadors i treballadores acollits a este Conveni tindran dret a gaudir dels permisos i llicències previstos en la guia interna de permisos i llicències del Consorci, en els termes establits en la disposició adicional primera, això és, mitjançant l'adaptació de la guia de permisos i llicències fins ara vigent (d'aplicació únicament al personal funcionari i laboral empleat públic del Consorci) establint en l'article 15 del citat Conveni algunes condicions específiques de gaudi per als permisos per assumptes propis i permisos addicionals per antiguitat.

No obstante, en el caso del personal laboral al servicio del Consorcio, el actual Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio (BOPV 2026-03-29), establece en su artículo 14 que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor, los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar de los permisos y licencias previstos en la guía interna de permisos y licencias del Consorcio, en los términos establecidos en la disposición adicional primera, esto es, mediante la adaptación de la guía de permisos y licencias hasta ahora vigente (de aplicación únicamente al personal funcionario y laboral empleado público del Consorcio) estableciendo en el artículo 15 del citado Convenio algunas condiciones específicas de disfrute para los permisos por asuntos propios y permisos adicionales por antigüedad.

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

10



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

La remissió normativa que realitza l'actual conveni en bloc a la guia de permisos i llicències per a l'establiment del conjunt i règim de permisos i llicències que operaran per a este personal, no genera de manera automàtica l'existència d'estos, per a això, resulta necessari procedir a l'adaptació, aprovació i extensió del seu àmbit d'aplicació d'estos permisos al personal laboral en el seu conjunt, això és, tant al personal laboral empleat públic com al personal laboral subrogat del Consorci, sent este un dels objectius d'este acte administratiu.

Amb caràcter general, s'ha realitzat una anàlisi prèvia dels permisos i llicències regulats en els articles 37 i 38 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET): quant al nombre de permisos i llicències que contempla el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TRLEBEP), la Llei 4/2021, de la Funció Pública Valenciana (LFPV) i normativa reglamentària de desenrotllament, principalment el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Quant als permisos coincidents, amb caràcter general, s'ha realitzat una anàlisi completa i en bloc de tots els supòsits, sent que, quasi íntegrament, les millores que suposa l'aplicació per al personal de la regulació establida per al personal empleat públic resulta més beneficiosa. En la major part dels casos la regulació dels permisos i llicències del personal funcionari i empleat públic superen en creixes a les homònimes a les establides en la regulació establida en la legislació laboral, havent-se optat per homogeneïtzar les dos de conformitat amb l'esperit de minimitzar les diferències de regulació per col·lectius i dins dels límits que la legislació establí.

La remisión normativa que realiza el actual convenio en bloque a la guía de permisos y licencias para el establecimiento del conjunto y régimen de permisos y licencias que operarán para este personal, no genera de forma automática la existencia de los mismos, para ello, resulta necesario proceder a la adaptación, aprobación y extensión de su ámbito de aplicación de dichos permisos al personal laboral en su conjunto, esto es, tanto al personal laboral empleado público como al personal laboral subrogado del Consorcio, siendo éste uno de los objetivos de este acto administrativo.

Con carácter general, se ha realizado un análisis previo de los permisos y licencias regulados en los artículos 37 y 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET): en cuanto al número de permisos y licencias que contempla el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana (LFPV) y normativa reglamentaria de desarrollo, principalmente el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

En cuanto a los permisos coincidentes, con carácter general, se ha realizado un análisis completo y en bloque de todos los supuestos, siendo que, casi en su totalidad, las mejoras que supone la aplicación para el personal de la regulación establecida para el personal empleado público resulta más beneficiosa. En la mayor parte de los casos la regulación de los permisos y licencias del personal funcionario y empleado público superan en creces a las homónimas a las establecidas en la regulación establecida en la legislación laboral, habiéndose optado por homogeneizar ambas de conformidad con el espíritu de minimizar las diferencias de regulación por colectivos y dentro de los límites que la legislación establece.

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

11



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

Cal assenyalar, que durant tot el procés de negociació, tant del Conveni Col·lectiu al·ludit, com de la guia de permisos i llicències que es pretén aprovar, la voluntat tant de la representació sindical majoritària, com de la representació de l'Administració, ha sigut la d'equiparació de tot el seu personal quant al règim de jornada, vacances, permisos i llicències, entre altres matèries.

Cabe señalar, que durante todo el proceso de negociación, tanto del Convenio Colectivo aludido, como de la guía de permisos y licencias que se pretende aprobar, la voluntad tanto de la representación sindical mayoritaria, como de la representación de la Administración, ha sido la de equiparación de todo su personal en cuanto al régimen de jornada, vacaciones, permisos y licencias, entre otras materias.

Així, tenint en consideració el règim més favorable de la regulació del règim de permisos i llicències del personal funcionari i empleat públic, al qual en principi la legislació laboral i l'anterior negociació col·lectiva reconeixia al personal laboral i personal laboral subrogat al servei d'esta administració, s'ha optat, a través del nou Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Consorci i els acords adoptats en la negociació i reunions de treball recentment realitzades sobre esta matèria, a una remissió en bloc de la regulació d'esta matèria al règim jurídic dels permisos i llicències del personal funcionari, tot això mitjançant la regulació, aplicació i adaptació d'estos permisos i llicències a les particularitats del personal laboral del Consorci a través de la guia i annexos de gestió objecte d'este acte administratiu.

Así, teniendo en consideración el régimen más favorable de la regulación del régimen de permisos y licencias del personal funcionario y empleado público, al que en principio la legislación laboral y la anterior negociación colectiva reconocía al personal laboral y personal laboral subrogado al servicio de esta administración, se ha optado, a través del nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio y los acuerdos adoptados en la negociación y reuniones de trabajo recientemente realizadas sobre esta materia, a una remisión en bloque de la regulación de esta materia al régimen jurídico de los permisos y licencias del personal funcionario, todo ello mediante la regulación, aplicación y adaptación de dichos permisos y licencias a las particularidades del personal laboral del Consorcio a través de la guía y anexos de gestión objeto de este acto administrativo.

Esta remissió al règim jurídic del personal funcionari i empleat públic sobre esta matèria, es fa de manera global i en bloc, com anteriorment s'ha dit, deixant proscriu la utilització de la tècnica de l'espigolament, consistent en la possibilitat d'elecció, en cas de ser més beneficiosa, la legislació laboral o la legislació dels empleats públics, evitant així que, el personal laboral, utilitzant esta tècnica, pugua gaudir d'un règim més beneficiós que el que la legislació i la normativa vigent reconeix per al personal empleat públic.

Dicha remisión al régimen jurídico del personal funcionario y empleado público sobre esta materia, se hace de forma global y en bloque, como anteriormente se ha dicho, dejando proscriu la utilización de la técnica del espiguelo, consistente en la posibilidad de elección, en caso de ser más beneficiosa, la legislación laboral o la legislación de los empleados públicos, evitando así que, el personal laboral, utilizando dicha técnica, pueda gozar de un régimen más beneficioso que el que la legislación y la normativa vigente reconoce para el personal empleado público.

La regulació que es planteja constituïx una unitat reguladora completa, de manera que no pot combinar-se selectivament la normativa laboral (ET), i la normativa de funcionaris (TRLEBEP, LFPV, Decret 42/2019 de la GV)

La regulació que se planteja constituye una unidad reguladora completa, de modo que no puede combinarse selectivamente la normativa laboral (ET), y la normativa de funcionarios (TRLEBEP, LFPV, Decreto 42/2019 de la GV)

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

12



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

permís a permís o requisit a requisit, prenent acollir-se pel cap alt favorable de cada règim. Això encaixa amb l'article 3.3 del ET, que resol els conflictes entre normes laborals aplicant el més favorable "apreciat en el seu conjunt".

En este sentit s'ha pronunciat la jurisprudència reiterada del Tribunal Suprem, entre la qual cal destacar la sentència del Tribunal Suprem, Sala social, Secció 1, de data 5 d'octubre de 2010 (Rec. 113/2009), en la qual l'Alt Tribunal estima els recursos de cassació presentats contra una sentència de l'Audiència Nacional, sobre conflicte col·lectiu plantejat en sol·licitud de declaració de no aplicació als treballadors de RENFE de dies de lliure disposició addicional, establits en el EBEP en el tema afectant de vacances, permisos i llicències, en la qual el TS va interpretar com més beneficiosa per als treballadors la continguda en la normativa convencional, per la qual cosa no cal configurar la disposició legal sobre dies de lliure disposició com a norma de dret necessari, reiterant la Sala la prohibició del "espigolament normatiu" per a aconseguir la coexistència, per la sola voluntat d'una de les parts, de dos normatives distintes triant en un concret extrem la més favorable segons la seua conveniència.

Atés que en tot moment, es reconeix que la remissió en bloc que es planteja, en el seu conjunt, de manera unitària i integrada, és molt més beneficiosa per al conjunt del personal laboral del Consorci que la continuïtat de la seua regulació sota el règim de la legislació laboral, per això resulta necessari establir en este acte administratiu, una clàusula de salvaguarda anti-espigolament i indivisibilitat del règim normatiu, atés que en el cas que, com a resultat d'una posterior impugnació i anul·lació administrativa o judicial ferma d'este acte administratiu, en tot o en part, la Presidència Delegada del Consorci, previ dictamen de la Taula General de Negociació, podrà establir les adaptacions necessàries per a restablir l'equilibri global del sistema o fins i tot deixar-lo sense efecte, deixant així d'aplicar-

permiso a permiso o requisito a requisito, pretendiendo acogerse a lo más favorable de cada régimen. Esto encaja con el artículo 3.3 del ET, que resuelve los conflictos entre normas laborales aplicando lo más favorable "apreciado en su conjunto".

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo, entre la que cabe destacar la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, de fecha 5 de octubre de 2010 (Rec. 113/2009), en la que el Alto Tribunal estima los recursos de casación presentados contra una sentencia de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo planteado en solicitud de declaración de no aplicación a los trabajadores de RENFE de días de libre disposición adicionales, establecidos en el EBEP en el tema afectante de vacaciones, permisos y licencias, en la que el TS interpretó como más beneficiosa para los trabajadores la contenida en la normativa convencional, por lo que no cabe configurar la disposición legal sobre días de libre disposición como norma de derecho necesario, reiterando la Sala la prohibición del "espiguelo normativo" para conseguir la coexistencia, por la sola voluntad de una de las partes, de dos normativas distintas eligiendo en un concreto extremo la más favorable según su conveniencia.

Dado que en todo momento, se reconoce que la remisión en bloque que se plantea, en su conjunto, de forma unitaria e integrada, es mucho más beneficiosa para el conjunto del personal laboral del Consorcio que la continuidad de su regulación bajo el régimen de la legislación laboral, por ello resulta necesario establecer en este acto administrativo, una cláusula de salvaguarda anti-espiguelo e indivisibilidad del régimen normativo, dado que en el caso de que, como resultado de una posterior impugnación y anulación administrativa o judicial firme de este acto administrativo, en todo o en parte, la Presidencia Delegada del Consorcio, previo dictamen de la Mesa General de Negociación, podrá establecer las adaptaciones necesarias para restablecer el equilibrio global del sistema

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

13



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

se esta guia i l'annex de gestió corresponent a este personal laboral passant novament a regular-se esta matèria únicament per la legislació laboral aplicable en eixe moment, arribat el cas.

Per al personal laboral del Consorci, l'aprovació de la guia de permisos i llicències que es planteja en este document i el seu corresponent annex de gestió, genera un camp normatiu nou fins ara. Genera un marc normatiu per a ells aplicable marcat per les normes que regixen esta matèria per al personal funcionari, adaptant estos permisos i llicències a les especificitats pròpies d'este personal, no obstant això, amb les adaptacions que comporten els diferents sistemes i torns de treball d'alguns col·lectius com les brigades forestals (BRIFO).

Com anteriorment s'ha exposat, en la guia i els seus annexos de gestió no està contingut tot l'elenc de possibles llicències o permisos dels quals poden gaudir el personal al servici del Consorci: el que regula és el sistema ordenat d'aplicació d'aquells la concessió o el gaudi dels quals es produïx sense la intervenció d'un acte administratiu específic regulador de les seues condicions en cada cas per la Presidència, si no que se circumscriuen a l'àmbit ordinari de gestió per les direccions d'àrees, seccions i unitats en el servici diari amb un règim prèviament establert per la Presidència d'orde comuna.

En este sentit, amb independència de la regulació via Conveni Col·lectiu i normes derivades que s'establisquen, aquells permisos i llicències que com anteriorment s'ha citat es produïxen en l'àmbit diari i ordinari dels torns de treball, per analogia amb el personal empleat públic, són aquells que han sigut objecte de revisió i adaptació pel Servici d'Operacions com a proposta.

Quant als permisos que es regulen en l'article 49 del TREBEP o 48.4 i 5 del TRET, de regulació homogènia, la modificació operada respecte a la introducció de tres setmanes addicionals per naixement i adopció per a

o incluso dejarlo sin efecto, dejando así de aplicarse esta guía y el anexo de gestión correspondiente a dicho personal laboral pasando nuevamente a regularse esta materia únicamente por la legislación laboral aplicable en ese momento, llegado el caso.

Para el personal laboral del Consorcio, la aprobación de la guía de permisos y licencias que se plantea en este documento y su correspondiente anexo de gestión, genera un campo normativo nuevo hasta ahora. Genera un marco normativo para ellos aplicable marcado por las normas que rigen esta materia para el personal funcionario, adaptando dichos permisos y licencias a las especificidades propias de dicho personal, no obstante, con las adaptaciones que conllevan los diferentes sistemas y turnos de trabajo de algunos colectivos como las brigadas forestales (BRIFO).

Como anteriormente se ha expuesto, en la guía y sus anexos de gestión no está contenido todo el elenco de posibles licencias o permisos de los que pueden disfrutar el personal al servicio del Consorcio: lo que regula es el sistema ordenado de aplicación de aquellos cuya concesión o disfrute se produce sin la intervención de un acto administrativo específico regulatorio de sus condiciones en cada caso por la Presidencia, si no que se circunscriben al ámbito ordinario de gestión por las jefaturas de áreas, secciones y unidades en el servicio diario con un régimen previamente establecido por la Presidencia de orden común.

En este sentido, con independencia de la regulación vía Convenio Colectivo y normas derivadas que se establezcan, aquellos permisos y licencias que como anteriormente se ha citado se producen en el ámbito diario y ordinario de los turnos de trabajo, por analogía con el personal empleado público, son aquellos que han sido objeto de revisión y adaptación por el Servicio de Operaciones como propuesta.

En cuanto a los permisos que se regulan en el artículo 49 del TREBEP o 48.4 y 5 del TRET, de regulación homogénea, la modificación operada respecto a la introducción de tres semanas adicionales por nacimiento y

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

14



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

mares biològiques, adoptants i progenitors diferents a la mare biològica que amplia fins a 19 setmanes el permís associat, serà objecte de regulació específica en instrucció interna quant a la forma de petició, comunicació al departament corresponent i sistemàtica de tramitació atés que el mateix comporta que el personal es trobarà en llicència amb suspensió de la relació laboral subjecte al pagament de la corresponent prestació al 100% per l'INSS.

En l'annex de gestió de la guia corresponent solo es realitzarà la menció expressa d'esta llicència específica i la necessitat de comunicar-la adicionalment a les direccions corresponents del seu centre de treball o zona operativa a fi de poder dur a terme la planificació corresponent de substitució o organització de guàrdies.

En el cas de la introducció del permís parental per cura de menor fins que complisca 8 anys que en l'apartat g de l'article 49 estableix que no comptarà amb caràcter retribuït en 6 setmanes atesa l'ampliació de 2 de les 8 previstes com a permís associat al naixement o adopció, homònim en el mateix sentit per al personal laboral article 48 bis del TRET, serà gestionat pel personal amb resolució expressa per Decret de la Presidència Delegada. No obstant això, la pròpia Guia i els seus annexos de gestió, de conformitat amb la fi que la norma busca, determina l'existència i possibilitat de gaudi d'este permís (encara que de moment no retribuït) amb independència de la regulació en instruccions internes dels passos a seguir per al seu gaudi.

TERCER. SOBRE L'OBLIGATORIETAT DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.

L'article 37 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), en regular les matèries que poden ser objecte de la negociació col·lectiva, no contempla expressament entre estes matèries les que són objecte d'este acte administratiu.

adopció para madres biológicas, adoptantes y progenitores diferentes a la madre biológica que amplía hasta 19 semanas el permiso asociado, será objeto de regulación específica en instrucción interna en cuanto a la forma de petición, comunicación al departamento correspondiente y sistemática de tramitación dado que el mismo comporta que el personal se encontrará en licencia con suspensión de la relación laboral sujeto al pago de la correspondiente prestación al 100% por el INSS.

En el anexo de gestión de la guía correspondiente solo se realizará la mención expresa de esta licencia específica y la necesidad de comunicarla adicionalmente a las jefaturas correspondientes de su centro de trabajo o zona operativa a fin de poder llevar a cabo la planificación correspondiente de sustitución u organización de guardias.

En el caso de la introducción del permiso parental por cuidado de menor hasta que cumpla 8 años que en el apartado g del artículo 49 establece que no contará con carácter retribuido en 6 semanas atendida la ampliación de 2 de las 8 previstas como permiso asociado al nacimiento u adopción, homónimo en el mismo sentido para el personal laboral artículo 48 bis del TRET, será gestionado por el personal con resolución expresa por Decreto de la Presidencia Delegada. No obstante, la propia Guía y sus anexos de gestión, de conformidad con el fin que la norma busca, determina la existencia y posibilidad de disfrute de dicho permiso (aunque por el momento no retribuido) con independencia de la regulación en instrucciones internas de los pasos a seguir para su disfrute.

TERCERO. SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), al regular las materias que pueden ser objeto de la negociación colectiva, no contempla expresamente entre dichas materias las que

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

15



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

No obstant això, l'article 37.1.m) del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), que estableix l'obligatorietat de negociar les matèries que afecten les condicions de treball.

Si bé l'article 37.2.a) del mateix text exclou de la negociació les decisions de les administracions públiques que afecten les seues potestats d'organització, este precepte afig expressament que, quan les conseqüències de tals decisions repercutisquen o puguen repercutir sobre condicions de treball de les persones funcionàries contemplades en l'apartat anterior, procedirà la negociació d'estes condicions amb les organitzacions sindicals legitimades.

Cal assenyalar que la present proposta estableix un marc general i objectiu de criteris per al gaudi de determinats permisos i llicències dels empleats públics sobre la base de la regulació que els és aplicable directament a conseqüència del seu estatut jurídic funcional, pel que fa al personal laboral i subrogat no empleat públic, mitjançant este acte administratiu se'ls reconeix el dret al gaudi del règim de permisos i llicències de manera equiparable al del personal funcionari, tot això com a resultat de la negociació col·lectiva reflectida en el nou Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Consorci, recentment publicat en el BOPB de data 219 d'abril de 2026, i tot això amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2026, data d'entrada en vigor de les disposicions del citat Conveni. Per això, la negociació prèvia en la Taula General resulta jurídicament precedent i aconsellable per a dotar de major solidesa a l'instrument i evitar controvèrsies posteriors sobre la seua validesa i eficàcia, i per si no fora prou, a la vista de la regulació d'estos permisos de manera unitària, equivalent i anàloga amb independència de la naturalesa funcional o laboral del personal que els sol·licite o els pugua gaudir.

son objeto de este acto administrativo.

No obstante, el artículo 37.1.m) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que establece la obligatoriedad de negociar las materias que afecten a las condiciones de trabajo.

Si bien el artículo 37.2.a) del mismo texto excluye de la negociación las decisiones de las administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización, dicho precepto añade expresamente que, cuando las consecuencias de tales decisiones repercutan o puedan repercutir sobre condiciones de trabajo de las personas funcionarias contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales legitimadas.

Cabe señalar que la presente propuesta establece un marco general y objetivo de criterios para el disfrute de determinados permisos y licencias de los empleados públicos en base a la regulación que les es aplicable directamente como consecuencia de su estatuto jurídico funcional, en lo que respecta al personal laboral y subrogado no empleado público, mediante este acto administrativo se les reconoce el derecho al disfrute del régimen de permisos y licencias de forma equiparable al del personal funcionario, todo ello como resultado de la negociación colectiva reflejada en el nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio, recientemente publicado en el BOPV de fecha 219 de abril de 2026, y todo ello con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026, fecha de entrada en vigor de las disposiciones del citado Convenio. Por ello, la negociación previa en la Mesa General resulta jurídicamente precedente y aconsejable para dotar de mayor solidez al instrumento y evitar controversias posteriores sobre su validez y eficacia, y a mayor abundamiento, a la vista de la regulación de dichos permisos de forma unitaria, equivalente y análoga con independencia de la naturaleza funcional o laboral del personal que los solicite o los pueda disfrutar.

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

16



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓ

Així mateix, conforme a l'article 38 del mateix text legal, les condicions generals de treball que puguen acordar-se en la Taula de Negociació requeriran, per a la seua eficàcia, la corresponent aprovació expressa i formal per l'òrgan competent.

Per tot això, es pot concloure s'ha de sotmetre a Negociació les mesures que es proposen en la part dispositiva d'este escrit, atés que es vulneraria el dret fonamental a la llibertat sindical el no sotmetre a negociació esta matèria.

QUART. COMPETÈNCIES EN LA MATÈRIA

De conformitat amb les atribucions que l'article 32 dels vigents Estatuts del Consorci conferix a la Presidència, i tenint en compte que estes competències de la Presidència es troben delegades, actualment en virtut de Decret 2023/01002, de 25 de juliol de 2023, correspon resoldre al respecte al Sr. Avelino Mascarell Peiró, actual President Delegat del Consorci.

Vistos els antecedents anteriorment esmentats, els fonaments jurídics d'aplicació, i en virtut de la Delegació efectuada pel President del Consorci, per Decret núm. 1.002 de 25 de juliol de 2023 (article 9.4. de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de RJSP),

DISPOSE

PRIMER. Aprovar este acte administratiu, al qual se li donarà el caràcter de "Guia de Permisos i Llicències per al personal al servici del Consorci". Este document serà aplicable a tot el personal tant funcionari (de carrera o interí), com a tot el personal laboral (empleat públic o subrogat, bé siga indefinit o temporal), amb inici d'efectes des de l'1 de gener de 2026, amb les particularitats que es detallen seguidament.

Asimismo, conforme al artículo 38 del mismo texto legal, las condiciones generales de trabajo que puedan acordarse en la Mesa de Negociación requerirán, para su eficacia, la correspondiente aprobación expresa y formal por el órgano competente.

Por todo ello, se puede concluir se debe someter a Negociación las medidas que se proponen en la parte dispositiva de este escrito, dado que se vulneraría el derecho fundamental a la libertad sindical el no someter a negociación esta materia.

CUARTO. COMPETENCIAS EN LA MATERIA

De conformidad con las atribuciones que el artículo 32 de los vigentes Estatutos del Consorcio confiere a la Presidencia, y teniendo en cuenta que dichas competencias de la Presidencia se encuentran delegadas, actualmente en virtud de Decreto 2023/01002, de 25 de julio de 2023, corresponde resolver al respecto al Sr. Avelino Mascarell Peiró, actual Presidente Delegado del Consorcio.

Vistos los antecedentes anteriormente mencionados, los fundamentos jurídicos de aplicación, y en virtud de la Delegación efectuada por el Presidente del Consorcio, por Decreto n.º 1.002 de 25 de julio de 2023 (artículo 9.4. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de RJSP),

DISPONGO

PRIMERO. Aprobar este acto administrativo, al cual se le dará el carácter de "Guía de Permisos y Licencias para el personal al servicio del Consorcio". Dicho documento será aplicable a todo el personal tanto funcionario (de carrera o interino), como a todo el personal laboral (empleado público o subrogado, bien sea indefinido o temporal), con inicio de efectos desde el 1 de enero de 2026, con las particularidades que se detallan seguidamente.

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

17



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

SEGON. Determinar l'aplicació a tot el personal empleat públic del Consorci de l'annex de gestió I que s'adjunta.

SEGUNDO. Determinar la aplicación a todo el personal empleado público del Consorcio del anexo de gestión I que se adjunta.

Igualment determinar l'aplicació a tot el personal laboral subrogat del Consorci de l'annex de gestió II, que es detalla com a document adjunt.

Igualmente determinar la aplicación a todo el personal laboral subrogado del Consorcio del anexo de gestión II, que se detalla como documento adjunto.

Respecte de les definicions i graus de parentiu, així com a les acreditacions a les quals es fa referència en esta guia i els annexos de gestió anteriorment citats, cal assenyalar que no han patit cap variació, sent detallats com a document annex amb caràcter previ als annexos de gestió anteriorment citats.

Respecto de las definiciones y grados de parentesco, así como a las acreditaciones a las que se hace referencia en esta guía y los anexos de gestión anteriormente citados, cabe señalar que no han sufrido ninguna variación, siendo detallados como documento anexo con carácter previo a los anexos de gestión anteriormente citados.

TERCER. Els permisos i llicències que, sent aplicable per al personal funcionari del Consorci per aplicació de la normativa vigent a cada moment, els quals no s'han detallat o desenrotllat en els corresponents annexos de gestió anteriorment citats, també seran aplicable al personal laboral empleat públic o subrogat en els mateixos termes que s'apliquen al personal funcionari, tot això sense perjudi de les necessàries adaptacions que s'hagen de realitzar per raó del seu règim horari o de torns de treball amb criteris anàlegs o equiparables als que es realitzen per al personal funcionari.

TERCERO. Los permisos y licencias que, siendo de aplicación para el personal funcionario del Consorcio por aplicación de la normativa vigente en cada momento, los cuales no se han detallado o desarrollado en los correspondientes anexos de gestión anteriormente citados, también serán de aplicación al personal laboral empleado público o subrogado en los mismos términos que se apliquen al personal funcionario, todo ello sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que se deban realizar por razón de su régimen horario o de turnos de trabajo con criterios análogos o equiparables a los que se realicen para el personal funcionario.

QUART. Determinar que el règim de permisos i llicències que es determina en este acte administratiu com a aplicable al personal laboral del Consorci, tindrà caràcter unitari i integrat.

CUARTO. Determinar que el régimen de permisos y licencias que se determina en este acto administrativo como aplicable al personal laboral del Consorcio, tendrá carácter unitario e integrado.

En conseqüència, no procedirà l'acumulació, duplicitat o aplicació selectiva de previsions procedents de règims jurídics distints (laboral, estatutari o funcional) amb la finalitat d'obtindre, per a un mateix suposat de fet o institució homogènia, el tractament més favorable de cada un d'ells.

En consecuencia, no procederá la acumulación, duplicidad o aplicación selectiva de previsions procedentes de regímenes jurídicos distintos (laboral, estatutario o funcional) con la finalidad de obtener, para un mismo supuesto de hecho o institución homogénea, el tratamiento más favorable de cada uno de ellos.

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

18

KSDOMIgyP9D5ZAhRkX7AQR+--lkrRPE3tOHtGqoA

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189
GESTIÓN

La comparació entre règims s'ha fet i es farà per institucions homogènies i atés el conjunt de la regulació dels permisos i llicències, sense que puguen aïllar-se preceptes concrets quan això altere l'equilibri intern del sistema pactat, havent-hi considerant les parts negociadores que el conjunt unitari i integrat que es determina en este acte administratiu resulta més beneficiós per al personal laboral del Consorci que la remissió en bloc a la regulació que al respecte estableix la legislació laboral comuna d'aplicació en este moment.

La comparación entre regímenes se ha hecho y se hará por instituciones homogéneas y atendiendo al conjunto de la regulación de los permisos y licencias, sin que puedan aislarse preceptos concretos cuando ello altere el equilibrio interno del sistema pactado, habiendo considerando las partes negociadoras que el conjunto unitario e integrado que se determina en este acto administrativo resulta más beneficioso para el personal laboral del Consorcio que la remisión en bloque a la regulación que al respecto establece la legislación laboral común de aplicación en este momento.

Igualment es determina que en cas que una resolució judicial o administrativa ferma declarara inaplicable o contrària a dret alguna previsió del règim acordat que en este acte determina, quedarà sense efecte únicament la previsió afectada, mantenint-se la vigència de la resta, llevat que esta resolució afecte de manera substancial l'equilibri global del sistema. En tal suposat, la Presidència Delegada del Consorci, previ dictamen de la Taula General de Negociació podrà establir les adaptacions necessàries per a restablir l'equilibri global del sistema o fins i tot deixar-lo sense efecte.

Igualmente se determina que en caso de que una resolución judicial o administrativa firme declarase inaplicable o contraria a derecho alguna previsión del régimen acordado que en este acto determina, quedará sin efecto únicamente la previsión afectada, manteniéndose la vigencia del resto, salvo que dicha resolución afecte de forma sustancial el equilibrio global del sistema. En tal supuesto, la Presidencia Delegada del Consorcio, previo dictamen de la Mesa General de Negociación podrá establecer las adaptaciones necesarias para restablecer el equilibrio global del sistema o incluso dejarlo sin efecto.

QUINT. Notificar este acte administratiu a la Presidència de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, així com publicar este acte en el Tauló Electrònic d'Anuncis del Consorci i Portal de l'Empleat públic per a general coneixement.

QUINTO. Notificar este acto administrativo a la Presidencia de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, así como publicar dicho acto en el Tablón Electrónico de Anuncios del Consorcio y Portal del Empleado Público para general conocimiento.

Igualment, significar que este acte administratiu, de conformitat amb el que estableix l'article 52.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, posa fi a la via administrativa. Contra este es podrà interposar, els següents recursos:

Igualmente, significar que este acto administrativo, de conformidad con lo que establece el artículo 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, pone fin a la vía administrativa. Contra el mismo se podrá interponer, los siguientes recursos:

* PEL PERSONAL FUNCIONARI:

* POR EL PERSONAL FUNCIONARIO:

- Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició o

- Con carácter potestativo, recurso de

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓ

impugnar-ho directament davant la jurisdicció contenciosa administrativa.

En el cas que s'interpose el recurs de reposició, es farà davant òrgan que va dictar l'acte en el termini d'un mes comptador des de l'endemà del dia que va tindre lloc la notificació o publicació d'este acte administratiu. El recurs de reposició s'haurà de resoldre i notificar en el termini d'un mes, en cas contrari, s'entendrà desestimat i quedarà oberta la via contenciosa administrativa.

reposición o impugnarlo directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

En el supuesto de que se interponga el recurso de reposición, se hará ante órgano que dictó el acto en el plazo de un mes contador desde el día siguiente al que tuvo lugar la notificación o publicación de este acto administrativo. El recurso de reposición se deberá resolver y notificar en el plazo de un mes, en caso contrario, se entenderá desestimado y quedará abierta la vía contenciosa administrativa.

- En el cas que es decidisca interposar el recurs contenciós administratiu directament, es farà, davant la Secció del Contenciós-Administratiu del Tribunal d'Instància de València, en els terminis següents:

- En el supuesto de que se decida interponer el recurso contencioso-administrativo directamente, se hará, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Valencia, en los plazos siguientes:

- Dos mesos comptats des de l'endemà de la publicació o notificació de l'acte administratiu que s'impugna.

- Dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación o notificación del acto administrativo que se impugna.

- Dos mesos des del dia en què es notifique la resolució del recurs de reposició presentat.

- Dos meses desde el día en que se notifique la resolución del recurso de reposición presentado.

- En qualsevol moment, des del transcurs d'un mes des de la interposició del recurs de reposició sense que es notifique la seua resolució.

- En cualquier momento, desde el transcurso de un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que se notifique su resolución.

* PEL PERSONAL LABORAL:

* POR EL PERSONAL LABORAL:

a) Amb caràcter general:

a) Con carácter general:

- Recurs potestatiu de reposició davant el òrgan que va dictar l'acte en els mateixos termes que s'han detallat per al personal funcionari.

- Recurso potestativo de reposición ante el órgano que dictó el acto en los mismos términos que se han detallado para el personal funcionario.

- Demanda davant la Secció Social del Tribunal d'Instància de València, en el termini de dos mesos, a comptar de la publicació o notificació de l'acte que posa fi a la via administrativa, tot això segons determina l'article 69 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social i les excepcions establides en l'article 70 de l'esmentada Llei. A la demanda s'acompanyarà còpia de la resolució denegatòria o document acreditatiu de la interposició o resolució del recurs administratiu, unint còpia de tot això per a l'entitat demandada.

- Demanda ante la Sección Social del Tribunal de Instancia de Valencia, en el plazo de dos meses, a contar de la publicación o notificación del acto que pone fin a la vía administrativa, todo esto segundos determina el artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y las excepciones establecidas en el artículo 70 de la mencionada Ley. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, uniendo copia de todo esto para la entidad demandada.

Consorti per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

20



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2026/RHG/S275/00189

GESTIÓN

b) Amb matèries de procediment administratiu, selecció, provisió de llocs i altres matèries no regulades per la legislació laboral:

El mateix règim de recursos administratius i jurisdiccionals que els detallats per al personal funcionari amb caràcter general, això és, recurs potestatiu de reposició i/o recurs contenciós administratiu.

Tot això sense perjudi que es puga exercitar qualsevol altra acció o recurs que s'estime convenient per a la defensa dels drets dels interessats.

b) Con materias de procedimiento administrativo, selección, provisión de puestos y otras materias no reguladas por la legislación laboral:

El mismo régimen de recursos administrativos y jurisdiccionales que los detallados para el personal funcionario con carácter general, esto es, recurso potestativo de reposición y/o recurso contencioso-administrativo.

Todo esto sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otra acción o recurso que se estime conveniente para la defensa de los derechos de los interesados.

València, en la data reflectida en la signatura electrònica

El Cap de la Secció de Gestió de RR.HH.

(P.D. del Secretari del Consorci; Decret 1354, de 6/9/2025)



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE DEFINICIONES Y GRADOS DE PARENTESCO, ASÍ COMO A LAS ACREDITACIONES A LAS QUE SE HACE REFERENCIA EN LA GUÍA Y SUS ANEXOS DE GESTIÓN

DEFINICIONES Y GRADOS DE PARENTESCO

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

d) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

e) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo responsable del paciente.

f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

h) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

i) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

k) Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

ACREDITACIONES

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general:

a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.

e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.

h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

j) Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMIqYP9D5ZAnRXK7AQR+--lkrPE3t0HtGqoa

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO	
PERMISO	CRITERIOS
ARTICULO	TIEMPO
DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
<p>AEF - AUSENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>TR3EBEP. Instrucciones de Jornada de la Secretaría de Estado</p>	<p>Con carácter previo al comienzo de la jornada o en todo caso, de forma inmediata al hecho causante. Se comunicará al superior jerárquico de modo fehaciente.</p> <p>Todas las situaciones que den derecho a este permiso deberán ser justificadas del modo siguiente:</p> <p>A. Con carácter general: Mediante justificante médico del sistema público de Salud, MUTUA de accidentes de trabajo, que necesariamente deberá contener: Prescripción médica de inicio y finalización del AEF (con clara expresión de las HORAS de ausencia). Fecha. Firma y número de colegiado del facultativo</p> <p>B. Situación especial: Situación de enfermedad o accidente no laboral una vez iniciada la jornada y hasta el límite de 2 días laborables por año: Mediante declaración responsable de la persona interesada sobre la situación de enfermedad o accidente no laboral.</p>
<p>PCM - PERMISO POR CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO DEL EMPLEADO PÚBLICO @</p> <p>Art 21.4 Decreto 42/2019</p>	<p>El permiso sólo se disfrutará en caso de matrimonio o unión de hecho, no dos veces en caso de unión de hecho y matrimonio posterior con la misma persona.</p> <p>La solicitud /comunicación deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de celebración.</p> <p>En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.</p>
<p>Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho del empleado/a público/a</p> <p>El día de la celebración, desde las 00:01 horas a las 24:00 horas. Si es a más de 375 km de la localidad de residencia: 2 días naturales consecutivos (el día de la celebración y/o el anterior o el posterior) a 24:00. Si la duración de la jornada laboral del personal se extiende al día siguiente del día del hecho causante, se finalizará la guardia con cargo a las 24 horas de éste permiso.</p>	<p>El permiso quedará justificado con la presentación del libro de familia /inscripción en el registro de uniones de hecho o fotocopia compulsada del mismo</p> <p>Plazo de justificación: 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha de finalización del disfrute del permiso</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
PMF PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO FAMILIAR	Art. 21.4 Decreto 42/2019	Matrimonio de: - padres y madres - hij@s - yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) - suegr@s - hij@s del cónyuge/parejaH - abuel@s - niet@s - herman@s - abuel@s del cónyuge/parejaH - niet@s del cónyuge/parejaH - conyuge/parejaH de herman@s (cuñad@) - herman@ del conyuge (cuñad@)	El permiso solo se disfrutará en caso de matrimonio o unión de hecho, no dos veces en caso de unión de hecho y matrimonio posterior con la misma persona. La solicitud /comunicación deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de celebración. Se facilitarán los oportunos cambios de guardia y permisos por asuntos propios que sean necesarios para el disfrute de estos permisos. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.
PMU PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO DEL EMPLEADO PÚBLICO	Art. 21.1 Decreto 42/2019	Quince días naturales	El permiso solo se disfrutará en caso de matrimonio o unión de hecho, no dos veces en caso de unión de hecho y matrimonio posterior con la misma persona. Los 15 días naturales y consecutivos, pueden acumularse al período vacacional y a los días por asuntos propios y no se disfrutarán necesariamente a partir de hecho causante. El plazo máximo para disfrutar del permiso será de 6 meses desde la celebración del matrimonio o unión de hecho. La solicitud /comunicación deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de celebración. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.
PPP PERMISO EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Art. 22.1 Decreto 42/2019	Permiso para exámenes prenatales de la empleada gestante y permiso de preparación al parto de la gestante (solo para la gestante que incluye funcionarias embarazadas y personas trans gestantes)	El permiso se concede solo a la gestante, previa acreditación de la necesidad de realizarlo en horario laboral. La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.
PTF PERMISO TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN	Art. 22.2 Decreto 42/2019	Permiso para asistir a técnicas de fecundación <u>in</u> o <u>s</u> emplead@s justificando la necesidad previamente.	La justificación de la necesidad y de la necesidad de realizarlo en horario laboral, se previa al disfrute del permiso. La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.
PDT PERMISO DONACIÓN DE ORGANOS Y TEJIDOS	48.m TREBEP	Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos	La justificación de la necesidad y de la necesidad de realizarlo en horario laboral, se previa al disfrute del permiso

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
P4600022J- Camí de Montcada, 24 - 46009 (València) - 963 469 800 - www.bombersdv.es

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO				
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS
PCA PERMISO POR CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN	Art. 23 Decreto 42/2019	Sesiones preceptivas de información y preparación, realización de informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad.	<p>Tiempo indispensable y desplazamiento. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento.</p>	<p>De la asistencia: Certificado del facultativo que efectúa la consulta ó del centro médico donde se produzca la misma. Se entregará en un plazo máximo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha del disfrute del permiso. En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la consulta.</p> <p>Certificado del órgano correspondiente tanto de la asistencia como de la necesidad de realizarse dentro de la jornada laboral y ese día concreto.</p>
	Art. 27 Decreto 42/2019, Art. 48, FTREBEP	Permiso de lactancia de un menor de 12 meses, incluidos los menores de esa edad que estén en guarda con fines de adopción o acogimiento.	<p>Posibilidad de disfrutarlo diariamente o en jornadas acumuladas, de una u otra forma excluyentes entre sí. Este permiso solo se puede disfrutar acumulado cuando haya finalizado el permiso por conciliación correspondiente de 17 semanas (o hasta 19 semanas en el supuesto que se ejerza el disfrute de las 2 semanas adicionales dentro de los 12 primeros meses desde el nacimiento del menor). En caso de acumulación, el permiso podrá ser disfrutado en el periodo que se indique, pero todo seguido.</p> <p>Si hay hijos múltiples se incrementa en una semana más por cada hijo desde el segundo.</p> <p>Los cálculos se realizan bajo la premisa de que el menor parte de 0 años y sin hijos múltiples en periodo de 12 meses. En casos diferentes, se realizarán las reglas proporcionales.</p> <p>Posibilidad de disfrute diario:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Personal no sujeto a cuadrante: 1 hora al principio o final de la jornada; media hora al principio y media hora al final; 1 hora/ 2 medias horas en la franja que se elija en momento diferente al principio o final de la jornada. * Personal a turnos de 24 horas: 3 horas al principio o al final de la jornada; 1.5 horas al principio y 1.5 al final de la jornada; 3 horas/ 2 1.5 horas en la franja que se elija en momento diferente al principio o final de la jornada <p>Posibilidad de disfrute acumulado:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Personal no sujeto a cuadrante: 20 días hábiles consecutivos. * Personal a turnos de 24 horas: 6 guardias consecutivas. * Personal a turnos 12 horas: 12 guardias consecutivas. <p>En el supuesto de acumulación, cuando se produzcan situaciones administrativas diferentes al servicio activo con posterioridad al disfrute de la lactancia acumulada y antes del cumplimiento de los 12 meses del menor, éstas darán lugar a una minoración del tiempo real de lactancia que habrán de ser trabajadas en la forma que se determine.</p> <p>La solicitud/comunicación del permiso, para todo el personal será de 15 días naturales, tanto para la opción continuada o acumulada. Si no se comunica dentro de éste plazo, la acumulación habrá de retrasarse. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.</p>	<p>Libro de familia, certificación Registro Civil, resolución judicial de adopción o resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Es un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Se puede disfrutar con independencia de que exista otro progenitor o que éste trabaje o no.</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMGYP9D5ZANR7XK7AQRSR+-IKRPE310HIGQOA



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PERMISO	ARTICULO	TIEMPO	
PIB PERMISO POR NACIMIENTO PREMATURO	Art. 28 Decreto 42/2019	Máximo de 2 horas diarias cuando el menor tenga que estar hospitalizado tras el parto. Este permiso técnicamente es incompatible con los permisos de conciliación en las 6 semanas obligatorias, dado que tras el parto se requiere un periodo máximo de 1 mes.	Justificante del hospital.
PEG PERMISO POR ESTADO DE GESTACIÓN	Art. 32 Decreto 42/2019 y Disposición adicional decimosexta TREBEP	Permiso retribuido desde la semana 37 de gestación o 35 en casos de embarazo/gestación múltiple por el 100% de la jornada hasta la fecha del parto. La solicitud/comunicación del permiso, para todo el personal será de 15 días hábiles. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.	Justificante del facultativo en el que se especifiquen las semanas de gestación.
PAM PERMISO MÉDICO Y ASISTENCIAL	Art. 33.1 Decreto 42/2019	Las ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo el tiempo necesario y se comunicará con una antelación mínima de 5 días hábiles. Solo no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración. Las reiteraciones en el uso de dicho permiso serán evaluadas por el servicio de recursos humanos a propuesta de la unidad correspondiente para su inclusión en informes de los que se dará cuenta en el foro de interlocución oportuno. Tener a su cargo, según la normativa vigente, el concepto se refiere a una relación de dependencia que no implica convivencia. Relación de dependencia es el estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria. Este permiso contempla los servicios establecidos en el sistema nacional de salud, regulados en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. (ANEXO SERVICIOS MAS COMUNES) Se llevarán a la Mesa General de Negociación, previo informe de la administración, aquellos casos que por su reiteración injustificada o excepcionalidad puedan presentar irregularidades.	En el caso de menores, mayores o diversidad funcional familiar dentro del primer grado a su cargo: solo se requiere justificante (en el sentido indicado más adelante) de la exploración, consulta o reunión de coordinación donde conste que le acompaña el solicitante del permiso, y acreditación del parentesco salvo que ya se haya aportado esta información. En el caso de menores, mayores o diversidad funcional a su cargo que no sean familiares de primer grado: declaración jurada de que necesitan acompañamiento por su edad o estado de salud y por no tener familiares de primer grado, ser estos mayores o no poder atenderlos. Y justificante (en el sentido indicado más adelante) de la exploración, consulta o reunión de coordinación, donde conste que le acompaña el solicitante del permiso. En el caso del cónyuge/pareja de hecho, se requerirá justificante (en el propio justificante médico) donde se acredite, además de las cuestiones propias de la consulta, dos extremos: 1) la necesidad de acompañamiento por un tercero, y 2) que es el empleado/a quien le acompaña. Las necesidades propias se acreditarán con los documentos justificativos comunes. Documentos justificativos comunes: De la exploración médica: Hoja de consulta, hoja de urgencia de los servicios sanitarios oficiales o certificado del facultativo que efectúa la consulta (mediante los modelos debidamente normalizados que serán oportunamente expedidos en el centro médico en correspondencia con el tipo de consulta a efectuar) donde conste la hora de inicio y final de la misma. Por consulta se entiende atención/intervención médica. No se incluye ir a por recetas o partes de confirmación de baja. En caso de atención telefónica, se expedirá justificante de asistencia. De la reunión de coordinación: Certificado expedido por el convocante de la hora de inicio y hora final justificando la asistencia del solicitante del permiso. De la consulta de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario: Certificado expedido por el convocante de la hora de inicio y hora final justificando la asistencia del solicitante del permiso. Plazo: Todas las situaciones que den derecho a este permiso deberán ser justificadas en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha del disfrute del permiso.

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMGYP9D5ZANRXK7AQRSR+-lkrPE3t0HtGQoa



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
PCF PERMISO CONCILIACIÓN FAMILIAR	Art. 33.3 Decreto 42/2019	Permiso por tutorías o requerimiento del centro escolar de sus hij@s o los hij@s del conyuge o pareja de hecho.	<p>Durante el tiempo indispensable para su realización.</p> <p>Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para el desplazamiento.</p>
PIE PERMISO POR INTERRUPTIÓN DEL EMBARAZO	Art. 33,4 Decreto 42/2019	Permiso de la empleada pública.	<p>6 días naturales consecutivos en todos los casos. El día primero, es el día en que se produce la interrupción, abarcará las guardias comprendidas dentro de las 00:01 h del día primero (día del hecho causante) y las 24:00 del último (sexto día)</p>
PF PERMISO POR FALLECIMIENTO	Art. 34 Decreto 42/2019 48.a TREBEP	<p>Fallecimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conyuge o pareja de hecho del empleado público; - padres - hij@s - yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) - suegr@s - hij@s del conyuge/parejaH <p>Si el fallecimiento ocurre en la misma localidad de residencia del empleado/a: tres días hábiles de los días en que tiene guardia (de 0,00 a 24); 1 guardia y media.</p> <p>Si el fallecimiento ocurre en distinta localidad de residencia del empleado/a: cinco días hábiles de los días en que tiene guardia (de 0,00 a 24); 2 guardias y media.</p> <p>Los días son consecutivos e inmediatamente posteriores al fallecimiento. Si el fallecimiento es durante la guardia, una vez iniciada la misma, ese día (de 0,00 a 24,00) no cuenta como permiso. En caso de que no se inicie la guardia, si cuenta como permiso. El permiso se tomará seguido e ininterrumpido en tiempo de trabajo/guardias del hecho causante. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento. Si entre el hecho causante y la primera guardia transcurren más de 7 días naturales, se entenderá comprendido el tiempo de permiso en ese periodo.</p>	<p>Documentos justificativos:</p> <p>Acreditación en la que se certifique la asistencia al centro escolar, en la que se indique de forma expresa que no es posible acudir en horario distinto, fuera de la jornada laboral</p> <p>En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la reuñión o tutoría.</p> <p>Plazo: Todas las situaciones que den derecho a este permiso deberán ser justificadas en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha del disfrute del permiso.</p> <p>Deberá ser justificado en un plazo máximo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha de finalización del disfrute del permiso con el informe médico correspondiente.</p> <p>Certificado de defunción y del Libro de Familia o certificado del registro que acredite el parentesco del fallecido en un plazo máximo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha de finalización de disfrute del permiso</p>
PEF PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE	Art. 35. Decreto 42/2019 48.a TREBEP	<p>Por accidente o enfermedad grave de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - padres - hij@s - yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) - suegr@s - hij@s del conyuge/parejaH - persona que conviva con el funcionario/@ en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella <p>5 días/37,50 horas.</p>	<p>Antelación de la comunicación: La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles. Solo no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos. En caso de no cumplir con los plazos de comunicación, se derivarán las consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.</p> <p>Este permiso contempla los servicios establecidos en el sistema nacional de salud, regulados en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMGYP9D5ZANRXYK7AQRSR+-IKRPE3IOHIGQOA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO	
PERMISO	CRITERIOS
ARTICULO	TIEMPO
DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
<p>PEX. PERMISO POR EXAMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD</p> <p>Art. 36 Decreto 42/2019</p>	<p>Justificación: Justificante de ingreso hospitalario/domiciliario o justificante médico de enfermedad grave firmado por el centro hospitalario o facultativo con expresión del tiempo de inicio y extensión. La justificación del parentesco se realizará con los documentos civiles acreditativos. La convivencia de la persona que conviva y requiera del cuidado del funcionario@, con certificado de padrón y expresión del facultativo de que el cuidado se realizará por el funcionario@.</p> <p>Plazo: Todas las situaciones que den derecho a este permiso deberán ser justificadas en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente (este incluido) a la fecha del disfrute del permiso.</p> <p>Se justificará mediante el correspondiente Certificado de efectiva realización del examen por parte del interesado expedido por el centro convocante del examen o prueba de que se trate, en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso.</p> <p>En el requerido certificado, habrá de hacerse constar expresamente que la prueba evaluatoria reviste carácter definitivo (en el sentido de que la materia ya no precisa de nuevo examen para su validación o eliminación), requisito que habrá de certificarse sin que pueda ser admitido como justificación certificado que no lo refiera.</p>
<p>Para el personal sujeto a cuadrante cada 7,5 horas de trabajo equivale a un día siempre y cuando el ingreso se mantenga en las guardias que darían derecho al permiso. A modo de ejemplo, una guardia de 24 horas comprenderá 3 franjas de 7,5 horas, lo que equivaldría a 3 días. En el caso de que resten menos de 2 horas para completar la jornada completa por el permiso, se añadirán como tiempo de desplazamiento. En este caso, para el personal con turnos de 24 horas, la equivalencia sería la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiar primer grado: 5 días: 1 guardia, y 13,5 horas en la siguiente guardia si se mantiene la hospitalización o circunstancia objeto del permiso. - Familiar segundo grado: 4 días: 1 guardia, y 6 horas en la siguiente guardia si se mantiene la hospitalización o circunstancia objeto del permiso. <p>Nota: siempre que en todas las jornadas, como se ha expresado, se acredite la hospitalización.</p> <p>Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.</p> <p>Tiempo de desplazamiento: En el supuesto de que exista desplazamiento, se dispondrá de un máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento (comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo).</p>	<p>Para el personal sujeto a cuadrante cada 7,5 horas de trabajo equivale a un día siempre y cuando el ingreso se mantenga en las guardias que darían derecho al permiso. A modo de ejemplo, una guardia de 24 horas comprenderá 3 franjas de 7,5 horas, lo que equivaldría a 3 días. En el caso de que resten menos de 2 horas para completar la jornada completa por el permiso, se añadirán como tiempo de desplazamiento. En este caso, para el personal con turnos de 24 horas, la equivalencia sería la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiar primer grado: 5 días: 1 guardia, y 13,5 horas en la siguiente guardia si se mantiene la hospitalización o circunstancia objeto del permiso. - Familiar segundo grado: 4 días: 1 guardia, y 6 horas en la siguiente guardia si se mantiene la hospitalización o circunstancia objeto del permiso. <p>Nota: siempre que en todas las jornadas, como se ha expresado, se acredite la hospitalización.</p> <p>Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.</p> <p>Tiempo de desplazamiento: En el supuesto de que exista desplazamiento, se dispondrá de un máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento (comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo).</p>
<p>Pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.</p>	<p>Día: 7 horas y media del día en que se celebra el examen.</p> <p>Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento (es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo).</p> <p>Este permiso se aplica solo a exámenes finales o definitivos (parciales que tengan carácter eliminatorio), y que conduzcan a la obtención de títulos académicos o profesionales oficialmente reconocidos.</p> <p>Concepto de Centro Oficial: Es centro oficial cualquier centro creado por la Administración General del Estado o Comunidad Autónoma (en virtud de traspaso de competencias), así como centros privados a los que la administración les haya reconocido la posibilidad de otorgar titulaciones de carácter oficial, que impartan titulaciones declaradas oficiales.</p> <p>El carácter oficial de la titulación habrá de venir reflejado en el propio certificado. En caso de que el centro no revista tal carácter, no procederá dicho permiso, pudiéndose utilizar el oportuno cambio de guardia.</p> <p>Los centros oficiales de carácter no universitario español, son aquellos incluidos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), creado por RD 1509/2008, de 12 de septiembre (www.educacion.gob.es/ruct/home)</p> <p>Los centros oficiales de carácter no universitario español, son aquellos incluidos en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios, creado por el RD 276/2003, de 7 de marzo.</p> <p>Los exámenes se corresponderán con titulaciones comprendidas en el sistema educativo español: artes plásticas y diseño; bachillerato; Educación Básica para personas adultas; Educación especial; Educación infantil; Educación</p>

Consorti per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
 P4600022J- Camí de Montcada, 24 - 46009 (València) - 963 469 800 - www.bombersdv.es

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

KSDOMGYP9D5ZANRXYK7AQRSR+-IKRPE310HIGQOA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO		CRITERIOS		JUSTIFICACIÓN	
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PTD PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	Art. 37 Decreto 42/2019	Traslado de su domicilio	Si no cambia la localidad de residencia dispondrá de 7h y 30 minutos. Si cambia de localidad, 15 horas. Para el personal sujeto a turnos de 24 horas, en el caso que se cambie la localidad de residencia, puesto que una guardia comprende dos días naturales, y cada día natural equivale a 7h y 30m, se puede acumular las 15 horas que correspondieran al permiso de forma continuada, por ejemplo, de 8,00 a 23,00. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento (es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo). La solicitud / comunicación del permiso deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación.	<p>primaria: Enseñanzas artísticas profesionales; Enseñanzas artísticas superiores; Enseñanzas deportivas; Enseñanzas elementales de música o danza; Formación Profesional; Idiomas MECLR; Programas de cualificación profesional.</p> <p>En cuanto a los exámenes para la obtención de permisos o licencias de conducción, navegación y transporte aéreo, se consideran válidos los títulos oficiales reconocidos por las propias administraciones en el ámbito de sus competencias.</p> <p>Cualquier otra prueba de tipo federativo o similar, deberá constar expresamente la homologación administrativa y el carácter de oficialidad y la relación con el puesto de trabajo.</p>	<p>El permiso se justificará mediante la correspondiente Certificación de la Oficina Municipal del Censo/ justificante traslado en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso. En el mismo se hará constar expresamente la fecha del traslado.</p>
PDI PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE.	Art. 38 Decreto 42/2019 48.j TREBEP	Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.	<p>Tiempo indispensable para el cumplimiento. Comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo, máximo 2 horas.</p> <p>En el caso de disfrutar de consecuencias disciplinarias que sean oportunas en función de la repercusión y reiteración.</p> <p>Deber inexcusable: El deber inexcusable debe ser personalísimo, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, y en todo caso deberá justificarse debidamente la imposibilidad de cumplimiento de este deber fuera de la jornada laboral.</p> <p>Se consideran deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos, así como la imposibilidad de realizar dicho deber fuera de la jornada laboral concreta, sin que ello genere una responsabilidad civil derivada de la obligación de carácter familiar de la que derive.</p> <p>A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:</p> <p>a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarios o de cualquier otro organismo oficial.</p> <p>b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.</p> <p>c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejal, así como de diputada o diputado.</p> <p>d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provision, con nombramiento de la autoridad pertinente.</p> <p>e) Cumplimiento de cualquier otro deber inexcusable, de carácter público y personal en el que concurran las circunstancias siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que deba ser realizado personalmente. 	<p>- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, o cualquier otro organismo oficial mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarias o de cualquier otro organismo oficial</p> <p>-En el caso de intervención como miembro de un jurado: Escrito del órgano jurisdiccional designando al trabajador como jurado en el juicio.</p> <p>-En el caso de una comparecencia como testigo: Certificado de comparecencia como testigo en el cual se indique el día y horas en las que se comparece.</p> <p>Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.</p> <p>-En el caso del ejercicio del sufragio activo: Justificante emitido por la mesa electoral de haber ejercido el derecho de sufragio activo.</p> <p>-En el caso de participación en una mesa electoral el justificante será el nombramiento como miembro de la mesa electoral.</p> <p>Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejal, así como de diputada o de diputado.</p> <p>-En el caso de desempeño de cargo electivo de una Corporación Local, (art. 75.4 de la Ley 7/85) la ausencia se justificará con una certificación del Secretario de la Corporación. Sólo procederá en casos de asistencia a Pleno, Junta de Gobierno Local o Comisión Informativa.</p> <p>Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provision, con nombramiento de la autoridad pertinente.</p> <p>Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.</p> <p>-Certificado del órgano administrativo en el que se indique el motivo; dichas obligaciones deben ser determinadas por normativa legal y no susceptibles de atención acordada.</p>	

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

KSDOMIqYP9D5ZAnRXK7AQRSR+-IkrRPE3tOHtGqoA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO				
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	
		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN	
PS PERMISOS POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN	Art. 39 Decreto 42/2019; 41 trebep. 68.e tret LEY 11-1985_LOLS	Permiso para llevar a cabo funciones sindicales, formación o representación personal.	12:00 horas y finalización con posterioridad a las 17:00 horas. El personal de guardia el día anterior tendrá permiso desde las 20:00 horas. El personal que esté de guardia tendrá permiso de 24:00 horas. 3.- Duración superior a un día: se aplicarán las normas anteriores y además, el personal que tenga turno cualquiera de los días, excepto el último, estará exento de asistencia al parque. Se entenderá parte de la prueba el tiempo de preparación de la misma. En el caso de citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial, estando fuera del horario laboral, como consecuencia de su intervención en un servicio, supondrá una compensación de 3 horas a librar, por todos los conceptos incluido el desplazamiento). Si se produce dentro del horario laboral, y para asegurar la asistencia, se adicionan 2 horas anteriores al tiempo de inicio de la citación aparte del tiempo de desplazamiento.	no cuenta con horario compatible con la jornada de trabajo del interesado. Todos estos justificantes se presentarán en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso.
			<ul style="list-style-type: none"> • Que coincida con la jornada de trabajo necesariamente. • Que su no realización genere responsabilidad civil, social o administrativa. Se entenderá como PDI aquellas circunstancias que vengan recogidas en la normativa de deportistas de élite. Se concederá (por el tiempo indispensable) excepcionalmente PDI en aquellas situaciones excepcionales de cuidado de menores de 12 años o menores de edad a su cargo por enfermedad, cuando, aun disponiendo de la posibilidad de utilización de las normas de teletrabajo, flexibilidad de la jornada o trabajo a turnos con posibilidad de cambios de guardia, quede acreditado que no puede cubrir la necesidad con carácter puntual. No son PDI, a modo enunciativo: Actos que deriven de ostentar cargos de Presidencia o Secretaría de colegios profesionales o de federaciones deportivas o agrupaciones de protección civil o asambleas en entidades privadas; matriculaciones (Dictámenes CSP)	La administración realizará de oficio un control de crédito mensual.

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRRH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO	
PERMISO	CRITERIOS
ARTICULO	TIEMPO
DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
<p>PSN PERMISO POR NEGOCIACIÓN O COMISIONES VARIAS (PSN1-PSN2)</p> <p>Art. 39 Decreto 42/2019</p>	<p>Permiso para representantes del personal en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación en la Mesa General de Negociación. (9.2 LOLES) - Asistencia a comisiones o reuniones a requerimiento de la administración, incluidas las del Comité de Seguridad y Salud (37.1 LPRL) - Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. <p>Si el requerimiento coincide con horario de trabajo:</p> <p>PSN1. El tiempo de la reunión más el tiempo imprescindible de desplazamiento entre el centro de trabajo y el lugar de la reunión, cuando esta sea presencial.</p> <p>Si el requerimiento no coincide con el horario de trabajo:</p> <p>PSN2. Compensación horaria del tiempo de la reunión más un máximo de dos horas por desplazamiento al lugar de la reunión, cuando esta sea presencial.</p> <p>En el caso de asistencia a Mesas Generales de Negociación, se compensará con 7,5 horas en todo caso.</p> <p>La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles. Solo no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos cuando convoque la propia administración.</p>
<p>PAT. PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS</p> <p>PTE ASUNTOS PROPIOS POR TRIENIOS</p> <p>AGP AGRUPACIÓN DE PERMISOS PERSONALES</p> <p>Art. 40 Decreto 42/2019</p>	<p>No requiere justificación.</p> <p>Motivos de denegación una vez realizado el oportuno sorteo y configuración de la guardia:</p> <p>Procedimiento de denegación: La denegación de los permisos AGP y PVA vendrá supeditada a la operatividad del servicio, no pudiéndose bajar de las dotaciones mínimas establecidas salvo en los supuestos en que se pueda recurrir a compensar con personal de fuera de la guardia con los sistemas establecidos por acuerdo de condiciones de trabajo.</p> <p>Para el personal sujeto a cuadrante el permiso por asuntos propios, asuntos propios por antigüedad y CDN se disfrutará como un permiso AGP (agrupación de permisos personales)</p> <p>La petición del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior antes de las 13.00 y siempre con al menos 5 días naturales de antelación.</p> <p>Para el personal no sujeto a cuadrante se comunicará con una antelación previa mínima de 2 días hábiles, salvo situaciones puntuales justificadas comunicadas a la jefatura correspondiente. Asimismo, cuando en los periodos vacacionales o en los permisos por asuntos propios (el valor de los mismos 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 del empleado que se compensará como AGP.</p> <p>El plazo máximo de solicitud y disfrute de los permisos por asuntos propios será hasta el 15 de febrero del año siguiente al que correspondan, a excepción de los supuestos de permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción. En este caso, pueden disfrutarse acumuladamente a los anteriores permisos aun habiendo expirado ya el año a que tal período correspondía.</p> <p>Los permisos por asuntos propios (referencia AGP), para que no afecten al correcto desempeño del servicio, requieren autorización previa. La denegación de estos permisos vendrá supeditada a la operatividad del servicio, no pudiéndose bajar de las dotaciones mínimas establecidas salvo en los supuestos en que se pueda recurrir a compensar con personal de fuera de la guardia con los sistemas establecidos por acuerdo de condiciones de trabajo.</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO			
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
CRITERIOS			JUSTIFICACIÓN
		<p>Con este fin se podrán conceder al menos los siguientes permisos: AGP de 24 horas por zona y día. Todas las zonas excepto la 5: 2 de 24 h; Zona 5: 3 de 24 h; CCC (operadores y Jefe de Sala) 1 permiso de 24 horas por guardia, durante todo el año. Para cubrir la eventual bajada de mínimos, se recurrirá a los mecanismos previstos en el acuerdo.</p> <p>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.</p> <p>Los permisos (AGP) se disfrutarán, 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:</p> <p>1. En la quincena anterior de cada trimestre: Se abrirá un plazo del 15 al 30 de 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Festivos nacionales - Festivos autonómicos - Los días 24 y 31 de diciembre <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). 	

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PERMISO	ARTICULO	TIEMPO	
CDN PERMISO COMPENSACIÓN POR DÍAS DE NAVIDAD O FIESTA LOCAL	Art. 10 e) Decreto 42/2019	<p>Para el personal operativo cuyo cuadrante horario ya contempla como menor tiempo de trabajo las jornadas correspondientes a los citados días 24 y 31 de diciembre y 18 de marzo, la compensación operará respecto a un día, es decir, siete horas y 30 minutos o la parte proporcional. El permiso de compensación se concederá al turno que comience la guardia en los citados días según la siguiente distribución:</p> <p>Día: 7 horas y 30 minutos Compensación por trabajar 16 horas: 16 horas.</p>	<p>Este permiso será acumulado a los permisos por asuntos propios dentro del saldo denominado AGP (agrupación de permisos personales). Por tanto, tendrá el mismo tratamiento que el AGP en cuanto a las condiciones de su disfrute.</p>
	Art. 50, 51 Decreto 42/2019	<p>El personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días hábiles por cada año natural. Si el servicio prestado es inferior a un año, días proporcionales.</p>	<p>No necesita justificación.</p>
PV VACACIONES		<p>El personal operativo tiene las vacaciones calendarizadas por cuadrante anual.</p> <p>2. Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente en casos justificados. El personal operativo lo tiene calendarizado.</p> <p>En los casos en que la prestación del servicio no sea de un año natural completo, se aplicarán las reglas proporcionales.</p> <p>3. Situaciones especiales de disfrute:</p> <p>a) Hospitalización. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones.</p> <p>b) Incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo.</p> <p>En cualquiera de estas situaciones: Si se produce antes del inicio de las vacaciones: se retrasan las vacaciones. Si se produce durante el período vacacional: las vacaciones se retrasan, el período no disfrutado.</p>	<p>No necesita justificación.</p>

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO			
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
			JUSTIFICACIÓN
			<p>El retraso o interrupción de las vacaciones se dará en las IT, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo. En los otros permisos mencionados si se toma todo el tiempo de permiso seguido, se interrumpe o retrasa todo el periodo que coincide. En caso de tomarse el permiso interrumpido, solo se interrumpe en el periodo obligatorio de disfrute (6 semanas) y el retraso se entenderá a continuación de las citadas 6 semanas.</p> <p>En caso de IT las vacaciones se retrasan hasta 18 meses desde el fin del año de inicio de la IT. En otro caso, se pierden.</p> <p>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 vacaciones establecidas en el calendario. Se asignarán en el calendario los mismos días libres que correspondan al periodo no disfrutado. Estas vacaciones serán disfrutadas preferentemente (salvo acuerdo entre las partes) después de incorporarse el trabajador de la baja o permiso correspondiente en el periodo que sea posible por cuadrante a razón de 5 horas por cada día no disfrutado.</p> <p>4. Cambios vacacionales: 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).</p> <p>5. Carácter no sustituable de las vacaciones y excepcionalidades: El periodo de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.</p>

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN I – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO	
PERMISO	CRITERIOS
ARTICULO	TIEMPO
DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
<p>PVA VACACIONES POR ANTIGÜEDAD</p> <p>Art. 50.51 Decreto 42/2019</p>	<p>Las vacaciones finalizan hasta el 31 de enero del año siguiente. Como excepción, en los supuestos de IT, maternidad, adopción/acogimiento y progenitor diferente de la madre biológica, las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizadas las anteriores situaciones y adiccionadas a las mismas; incluso con posterioridad al 31 de enero del año siguiente.</p> <p>En el caso del personal sujeto a turnos, y dado que los periodos vacacionales están calendarizados, en los supuestos de IT, maternidad/adopción/acogimiento y progenitor diferente de la madre biológica, se estará a los efectos de compensación, a las guardias que por cuadrante hubiere debido librar. 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). Tendrá el mismo tratamiento que el AGP en cuanto a las posibilidades y sistemas de concesión.</p>
<p>PHE PERMISO COMPENSACION POR SERVICIOS EXTRARORDINARIOS</p>	<p>De oficio por la administración.</p> <p>En el caso de asistencias a reuniones por requerimiento de la administración, se justifica por parte de la administración, vistas las asistencias de las personas convocadas y las horas, quien mecanice el tiempo a disfrutar por tales asistencias.</p>
<p>En el supuesto de haber completado los años de antigüedad se incrementa la duración de las vacaciones.</p> <p>En caso de jubilación estas vacaciones por antigüedad se disfrutarán íntegramente antes de la jubilación.</p>	<p>Con carácter general no se aplican compensaciones diferentes por razón de festivos u otras circunstancias.</p> <p>Cuando un trabajador realice una prolongación de jornada, deberá determinarse si es para cobro, por lo que no procederá este permiso o compensación. Y si es a compensar, incrementará el saldo de PHE.</p> <p>Asimismo, cuando, por parte de la Administración se requiera al personal en periodos de descanso, se compensará hora por hora durante el tiempo de celebración de la reunión o actividad y un tiempo máximo de 2 horas de desplazamiento (salvo que la administración establezca compensación diferente).</p> <p>Se incluye en este apartado todas aquellas circunstancias reflejadas en el reglamento de productividad y cualesquiera otras normas reguladoras de este tipo de permisos.</p> <p>Se establece que para la revisión médica se concederán hasta 3 horas fuera de la jornada laboral compensables si no se realiza dentro del turno de trabajo.</p> <p>Si las 3 horas no fueran suficientes para la realización de la prueba de esfuerzo, se incluirán hasta 3 horas adicionales por este concepto, previa justificación de dicha circunstancia, por lo que se establece un cómputo de hasta 3 horas para la revisión médica ordinaria anual y hasta 6 horas en conjunto por la revisión médica ordinaria y la prueba de esfuerzo. Todo ello si los calendarios anuales no contemplan dentro del tiempo de trabajo tanto la revisión médica como la prueba de esfuerzo.</p> <p>En el caso de que durante tres ejercicios las horas no puedan ser disfrutadas, se articulará expediente administrativo para proceder a su compensación o en caso de imposibilidad, abono.</p>
<p>Permiso compensación por prolongación de jornada ordinaria</p> <p>Permiso por asistencia a reuniones a requerimiento de la Administración fuera de la jornada</p>	<p>La compensación de las horas se realizará, con carácter general, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada si se trata de un servicio.</p> <p>El resto, con carácter general, se compensará hora por hora, salvo acuerdo en función de la naturaleza de la reunión.</p> <p>Con carácter enunciativo comprende: reuniones OTS fuera de jornada, gestiones para tareas, comités de proyectos transversales, mediación de conflictos, etc. La asistencia a juzgados fuera de la jornada (PDI) tiene la compensación de 3 horas por todos los conceptos.</p> <p>Se establece que para la revisión médica se concederán hasta 3 horas fuera de la jornada laboral compensables si no se realiza dentro del turno de trabajo.</p> <p>Si las 3 horas no fueran suficientes para la realización de la prueba de esfuerzo, se incluirán hasta 3 horas adicionales por este concepto, previa justificación de dicha circunstancia, por lo que se establece un cómputo de hasta 3 horas para la revisión médica ordinaria anual y hasta 6 horas en conjunto por la revisión médica ordinaria y la prueba de esfuerzo. Todo ello si los calendarios anuales no contemplan dentro del tiempo de trabajo tanto la revisión médica como la prueba de esfuerzo.</p> <p>En el caso de que durante tres ejercicios las horas no puedan ser disfrutadas, se articulará expediente administrativo para proceder a su compensación o en caso de imposibilidad, abono.</p>

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
LC LICENCIA PARA CURSOS EXTERNOS	Art. 43 Decreto 42/2019	Licencia para asistencia a cursos externos. Cursos que dan lugar al permiso, siempre y cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante, para el personal empleado público del CPBV: Cursos impartidos por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua. Cursos impartidos u homologados por el IVASPE, INAP, FEMP, FVMP, Diputación de Valencia o escuelas de funcionarios públicos. Cursos impartidos por Universidades o centros de formación profesional o colegios profesionales. Esta licencia se concederá sin perjuicio de las horas de formación dentro de la jornada laboral acordadas en el seno de la MGN y destinadas a llevar a cabo el proyecto de formación anual interno.	Hasta cuarenta horas al año. El permiso comprende sólo el tiempo de trabajo que coincide con el curso más un tiempo máximo de 2 horas por desplazamiento, que deberá solicitarse acreditando la distancia entre el centro de trabajo y el lugar de impartición del curso. El resto de jornada hasta completar la jornada diaria deberá trabajarse o justificarse con AGP, PAT o PHE (salvo en los supuestos en que sea debidamente acreditada la insuficiencia de 2 horas para desplazarse (ida y vuelta) a través de sistemas objetivos de medición de tiempos de desplazamiento, hasta un límite de 4 horas). Los sistemas objetivos de desplazamiento podrán ser cualquiera que pueda medir distancias y ser conocido por quienes lo realizan y quienes les han de supervisar. La administración facilitará los oportunos cambios de guardia en los supuestos en que se tenga obligación de trabajar la noche anterior. El trabajador podrá optar por utilizar todo el tiempo de permiso (hasta un máximo de 40 h) para compensar la no asistencia al trabajo cuando el curso sea de más de una jornada consecutiva. Este tiempo será computado como tiempo de asistencia a cursos.	La solicitud /comunicación del permiso deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación. A la solicitud de la licencia deberá acompañarse la documentación justificativa del curso, en la que deberán figura el contenido que se imparte, el horario y su duración. El permiso comprende un máximo de dos horas por desplazamiento. La licencia se autorizará expresamente Inspector Jefe del Cuerpo de Bomberos, el Jefe de Parque o por jefatura del Servicio de RRRH. La denegación de esta licencia deberá ser motivada. Durante los permisos de nacimiento para la madre biológica, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidados de familiares, el personal podrá participar en estos cursos. Se facilitará la concesión del permiso para cursos a efectos de mejora de la formación y carrera profesional, recurriéndose a los cambios de guardia que sean necesarios para facilitar la asistencia (hasta un máximo de 2 en periodos no vacacionales). El personal podrá utilizar hasta 20 horas de las previstas en este artículo para impartir formación en los supuestos en los que haya agotado su saldo de permisos AGP o PHE, o alternativamente, haya superado el límite de las horas anuales previstas por compatibilidad.	Se justificará mediante la aportación de los Certificados de asistencia de los centros convocantes, en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso.
CTC	Art. 12 D 42/2019	Permiso por Cursos de Formación Consorcio	Tiempo indispensable para su realización y hasta 2 horas por desplazamiento, incluida ida y vuelta al centro de trabajo.	Los cursos organizados por el Consorcio para su personal y que se determine que se regirán por este permiso, eximirán al personal de la asistencia al trabajo para su consecución, garantizando para la asistencia la finalización de la prestación de los servicios desde las 22.00 horas del día anterior a la jornada en que se celebre. Los cursos de formación de bolsas de ATF, mejora de empleo y comisión de servicios de una categoría a la superior, se entenderán incluidos en este tipo de permiso.	
PCI	Art. 12 D 42/2019	Permiso por cursos Consorcio personal de administración	25 horas anuales	El personal de administración no sujeto a cuadrante dispondrá de 25 horas al año para realizar aquellos cursos que el Consorcio organice dentro de la jornada para su personal	

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
P4600022J- Camí de Montcada, 24 - 46009 (València) - 963 469 800 - www.bombersdv.es

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSdOMIqYP9D5ZAnRXK7AQR+--lkrPE3t0HtGq0A



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

NACIMIENTO Y ADOPCIÓN PARA MADRES BIOLÓGICAS, ADOPTANTES Y PROGENITORES DIFERENTES A LA MADRE BIOLÓGICA Y PERMISO PARENTAL

<p>(ART. 49. TREBEP incluido permiso 49 g parental)</p>	<p>Permisos por nacimiento de menor o adopción, y parental hasta los 8 años</p>	<p>6 (2026) 17 semanas. obligatorias desde el hecho causante; 11 semanas hasta que el menor cumpla un año.</p> <p>El permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor; hasta los 8 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 semanas retribuidas que seguirán los mismos trámites que el permiso por nacimiento o adopción. - 6 semanas no retribuidas (Decreto Presidencia) 	<p>La regulación de estos permisos vendrá determinada por la legislación estatal y autonómica de aplicación, será objeto de regulación específica en instrucción interna en cuanto a la forma de petición, comunicación al departamento correspondiente y sistemática de tramitación dado que el mismo comporta que el personal empleado público se encontrará en licencia con suspensión de la relación sujeto al pago de la correspondiente prestación al 100% por el INSS.</p> <p>Las fechas de disfrute de este tipo de licencias, será comunicado igualmente en todos sus términos por el personal a las jefaturas directas correspondientes a efectos de organización de las guardias.</p> <p>Especificaciones permiso parental 6 semanas no retribuidas: Las 6 semanas no retribuidas, requerirán Decreto de la Presidencia para su disfrute. Podrán disfrutarse en periodos mínimos de una semana y será solicitado con al menos quince días de antelación a la fecha de inicio.</p>	<p>Se justifica al departamento gestor de la licencia.</p>
---	---	---	--	--

ANEXO SITUACIONES MÉDICAS MÁS FRECUENTES Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la carrera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud

SALUD DENTAL	INCLUIDOS	EXCLUIDOS
<p>Higiene y salud bucodental.</p> <p>9.1 Tratamiento de procesos agudos odontológicos, entendiendo por tales los procesos infecciosos y/o inflamatorios que afectan al área bucodental, traumatismos oscodentarios, heridas y lesiones en la mucosa oral, así como la patología aguda de la articulación temporomandibular. Incluye consejo La atención bucodental en atención primaria tiene el siguiente contenido:</p> <p>9.2 Información, educación para la salud y, en su caso, adiestramiento en materia de bucodental, tratamiento farmacológico de la patología bucal que lo requieren, exodoncias, exodoncias quirúrgicas, cirugía menor de la cavidad oral, revisión oral para la detección precoz de lesiones premalignas y, en su caso, biopsia de lesiones mucosas.</p> <p>9.3 Exploración preventiva de la cavidad oral a mujeres embarazadas: Incluye instrucciones sanitarias en materia de dieta y salud bucodental, acompañadas de adiestramiento en higiene bucodental, y aplicación de flúor tópico de acuerdo a las necesidades individuales de cada mujer embarazada.</p> <p>9.4 Medidas preventivas y asistenciales para la población infantil de acuerdo con los programas establecidos por las administraciones sanitarias competentes: Aplicación de flúor tópico, obturaciones, sellados de fisuras u otras.</p>	<p>9.5 Se consideran excluidos de la atención bucodental básica los siguientes tratamientos:</p> <p>9.5.1 Tratamiento reparador de la dentición temporal.</p> <p>9.5.2 Tratamientos ortodóncicos.</p> <p>9.5.3 Exodoncias de piezas sanas.</p> <p>9.5.4 Tratamientos con finalidad exclusivamente estética.</p> <p>9.5.5 Implantes dentarios, excepto lo previsto en la división RP</p> <p>Implantes reparadores del apartado 6 del anexo VI.</p> <p>9.5.6 Realización de pruebas complementarias para fines distintos de las prestaciones contempladas como financiadas por el Sistema Nacional de Salud en esta norma.</p>	<p>9.5 Se consideran excluidos de la atención bucodental básica los siguientes tratamientos:</p> <p>9.5.1 Tratamiento reparador de la dentición temporal.</p> <p>9.5.2 Tratamientos ortodóncicos.</p> <p>9.5.3 Exodoncias de piezas sanas.</p> <p>9.5.4 Tratamientos con finalidad exclusivamente estética.</p> <p>9.5.5 Implantes dentarios, excepto lo previsto en la división RP</p> <p>Implantes reparadores del apartado 6 del anexo VI.</p> <p>9.5.6 Realización de pruebas complementarias para fines distintos de las prestaciones contempladas como financiadas por el Sistema Nacional de Salud en esta norma.</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMGYP9D5ZAnRXK7AQR+IkRPE3t0HGq0A



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN II – DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
AEF /AUSENCIA POR ENFERMEDAD	TREBEP, Instrucciones de Jornada de la Secretaría de Estado	Ausencia por enfermedad o accidente sin baja laboral. 1 día, de 00:01 a 24:00 de conformidad con lo previsto en la Ley de Seguridad Social y legislación de desarrollo. Hasta 4 días al año, distribuidos del siguiente modo: hasta 3 días, pueden tener lugar con carácter consecutivo. El cuarto día, no podrá ser disfrutado a continuación, es decir, deberá necesariamente producirse en episodio médico diferente, y en fechas no consecutivas. Una vez superado el límite de 4 días/año, el tiempo de ausencia al trabajo motivado por ausencia por enfermedad o accidente justificado que no dé lugar a baja laboral, comportará una reducción de retribuciones del 50% y respecto de aquellas horas que por ese motivo se hayan dejado de trabajar. El personal, con independencia de este tipo de situaciones, siempre que se acredite médicamente la imposibilidad de prestar los servicios laborales por enfermedad o accidente, puede obtener la correspondiente baja por incapacidad temporal de un solo día o más días.	Con carácter previo al comienzo de la jornada o en todo caso, de forma inmediata al hecho causante. Se comunicará al superior jerárquico de modo fehaciente.
PCM PERMISO POR CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	Art.21.4 Decreto 42/2019	Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho del empleado/a	El permiso sólo se disfrutará en caso de matrimonio o unión de hecho, no dos veces en caso de unión de hecho y matrimonio posterior con la misma persona. Si es a más de 375 km de la localidad de residencia: 2 días naturales consecutivos (el de la celebración y/o el anterior o el posterior) de 00:01 a 24:00. La solicitud /comunicación del permiso deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de celebración.
PMF PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO FAMILIAR	Art.21.4 Decreto 42/2019	Matrimonio de: .- padres y madres .- hij@/s .- yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) .- suegr@s .- hij@s del cónyuge/parejaH .- abuel@s .- niet@s .- herman@s .- abuel@s del cónyuge/parejaH .- niet@s del cónyuge/parejaH .- cónyuge/parejaH de herman@s (cuñad@) .- herman@ del cónyuge (cuñad@)	El permiso quedará justificado de la siguiente manera: Parentesco: libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho. Hecho: Declaración Responsable firmada por el interesado confirmatoria de la asistencia a la celebración sujeta a las previsiones legales que dicha declaración conlleva. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
PMU PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO DEL EMPLEAD@	Art.21.1 Decreto 42/2019 Art.37.3.a) TRET	Quince días naturales	El permiso sólo se disfrutará en caso de matrimonio o unión de hecho, no dos veces en caso de unión de hecho y matrimonio posterior con la misma persona. Los 15 días naturales y consecutivos, pueden acumularse al periodo vacacional y a los días por asuntos propios y no se disfrutarán necesariamente a partir del hecho causante. El plazo máximo para disfrutar del permiso será de 6 meses desde la celebración del matrimonio o unión de hecho. La solicitud /comunicación del permiso deberá realizarse con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de celebración del hecho causante.

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incidències i de Salvament de la Província de València
P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963.469.800 · www.bombersdv.es

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN II - DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	TIEMPO	DESCRIPCIÓN	ARTICULO	PERMISO	JUSTIFICACIÓN
PPP PERMISO EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Art.22.1 Decreto 42/2019	Permiso para exámenes prenatales de la empleada y permiso de preparación al parto de la gestante (solo para la gestante que incluye empleadas gestantes y personas trans gestantes)	Tiempo indispensable para su realización si se justifica que debe realizarse dentro de la jornada de trabajo Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento, es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo.	Permiso para exámenes prenatales de la empleada y permiso de preparación al parto de la gestante (solo para la gestante que incluye empleadas gestantes y personas trans gestantes)	Art.22.1 Decreto 42/2019	PPP PERMISO EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	El permiso quedará justificado de la siguiente manera: De la necesidad de realizarlo en horario laboral: Certificado del centro o facultativo que acredite la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral, o donde se exponga la conveniencia de realizarlo en horario laboral por otros motivos justificados. El plazo de entrega es junto con la solicitud del permiso. De la asistencia: Certificado del facultativo que efectúa la consulta o del centro médico donde se produzca la misma. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante. En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la consulta.
PTF PERMISO TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN	Art.22.2 Decreto 42/2019 Art.37.3. f) TRET	Permiso para asistir a técnicas de fecundación <u>in vitro</u> empleada@s, justificando la necesidad previamente.	Tiempo indispensable para su realización que deberá ser debidamente indicado en el justificante y firmado por el facultativo competente. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento, es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo.	Permiso para asistir a técnicas de fecundación <u>in vitro</u> empleada@s, justificando la necesidad previamente.	Art.22.2 Decreto 42/2019 Art.37.3. f) TRET	PTF PERMISO TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN	El permiso quedará justificado de la siguiente manera: De la necesidad de realizarlo en horario laboral: Certificado del centro o facultativo que acredite la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral, o donde se exponga la conveniencia de realizarlo en horario laboral por otros motivos justificados. El plazo de entrega es junto con la solicitud del permiso. De la asistencia: Certificado del facultativo que efectúa la consulta o del centro médico donde se produzca la misma. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante. En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la consulta.
PDT PERMISO DONACIÓN DE ÓRGANOS Y TEJIDOS	Art.48.m) TREBEP	Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos	Tiempo indispensable para su realización si se justifica que debe realizarse dentro de la jornada de trabajo	Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos	Art.48.m) TREBEP	PDT PERMISO DONACIÓN DE ÓRGANOS Y TEJIDOS	El permiso quedará justificado de la siguiente manera: De la necesidad de realizarlo en horario laboral: Certificado del centro o facultativo que acredite la imposibilidad de realizarlo en horario no laboral, o donde se exponga la conveniencia de realizarlo en horario laboral por otros motivos justificados. El plazo de entrega es junto con la solicitud del permiso. De la asistencia: Certificado del facultativo que efectúa la consulta o del centro médico donde se produzca la misma. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante. En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la consulta.
PCA PERMISO POR CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN	Art.23 Decreto 42/2019 Art.37.3. f) TRET	Sesiones de información y preparación, realización de informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad.	Tiempo indispensable para su realización y desplazamiento. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento, es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo.	Sesiones de información y preparación, realización de informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad.	Art.23 Decreto 42/2019 Art.37.3. f) TRET	PCA PERMISO POR CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN	Certificado del órgano correspondiente tanto de la asistencia como de la necesidad de realizarse dentro de la jornada laboral y ese día concreto. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
PPL PERMISO POR LACTANCIA	Art.27 Decreto 42/2019, términos y condiciones del	Posibilidad de disfrutarlo diariamente o en jornadas acumuladas, de una u otra forma excluyente entre sí. Este permiso solo se puede disfrutar acumulado cuando haya finalizado el permiso por conciliación correspondiente de 17 semanas (o hasta 19 semanas en el supuesto que se ejerza el disfrute de las 2 semanas		Posibilidad de disfrutarlo diariamente o en jornadas acumuladas, de una u otra forma excluyente entre sí. Este permiso solo se puede disfrutar acumulado cuando haya finalizado el permiso por conciliación correspondiente de 17 semanas (o hasta 19 semanas en el supuesto que se ejerza el disfrute de las 2 semanas	Art.27 Decreto 42/2019, términos y condiciones del	PPL PERMISO POR LACTANCIA	Libro de familia, certificación Registro Civil, resolución judicial de adopción o resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Es un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
P4600022J· Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963.469.800 · www.bombersdv.es

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMIGY9D5ZANRXXK7AQRSR+-IKRPE3IOHIGQOA



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PCF PERMISO CONCILIACIÓN FAMILIAR	Art. 33.3 Decreto 42/2019	Permiso por tutorías o requerimiento del centro escolar de sus hij@s o los hij@s del cónyuge o pareja de hecho.	Durante el tiempo indispensable para su realización. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento, es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo.	Se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar. La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles. Únicamente no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos.	De la exploración médica: Hoja de consulta, hoja de urgencia de los servicios sanitarios oficiales o certificado del facultativo que efectúa la consulta (mediante los modelos debidamente normalizados que serán oportunamente expedidos en el centro médico en correspondencia con el tipo de consulta a efectuar) donde conste la hora de inicio y final de la misma. Por consulta se entiende atención/intervención médica. No se incluye ir a por recetas o partes de confirmación de baja. En caso de atención telefónica, se expedirá justificante de asistencia. De la reunión de coordinación: Certificado expedido por el convocante de la hora de inicio y hora final justificando la asistencia del solicitante del permiso. De la consulta de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario: Certificado expedido por el convocante de la hora de inicio y hora final justificando la asistencia del solicitante del permiso. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
	Art. 33.4 Decreto 42/2019	Permiso de la empleada	6 días naturales consecutivos en todos los casos. El día primero, es el día en que se produce la interrupción.	Con carácter previo al comienzo de la jornada o en todo caso, de forma inmediata al hecho causante. Se comunicará al superior jerárquico de modo fehaciente.	Documentos justificativos: Acreditación en la que se certifique la asistencia al centro escolar, en la que se indique de forma expresa que no es posible acudir en horario distinto, fuera de la jornada laboral. En cualquiera de los supuestos de justificación, será imprescindible que figure la hora de inicio y fin de la reunión o tutoría. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
PF PERMISO POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	Art. 34 Decreto 42/2019 48.a TREBEP	Fallecimiento de: .- Cónyuge o pareja de hecho del empleado público; .- padres .- hij@s .- yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) .- suegr@s .- hij@s del cónyuge/parejaH	Si el fallecimiento ocurre en la misma localidad de residencia del empleado/a: .- Personal no sujeto a cuadrante: tres días hábiles consecutivos (22,50 h) .- Personal sujeto a cuadrante: dos guardias y media consecutivas (25,00 h)	Certificado de defunción y del Libro de Familia o certificado del registro que acredite el parentesco del fallecido. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.	
PF PERMISO POR FALLECIMIENTO	Art. 34 Decreto 42/2019 48.a TREBEP	Fallecimiento de: .- abuel@s .- niete@s .- herman@s .- abuel@s del cónyuge/parejaH .- niete@s del cónyuge/parejaH .- cónyuge/parejaH de herman@s (cuñad@) .- herman@ del cónyuge (cuñad@)	Si el fallecimiento ocurre en la misma localidad de residencia del empleado/a: .- Personal no sujeto a cuadrante: dos días hábiles consecutivos (15,00 h) .- Personal sujeto a cuadrante: dos guardias consecutivas (20,00 h)	Certificado de defunción y del Libro de Familia o certificado del registro que acredite el parentesco del fallecido. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.	

Consorci per al Servici de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
P4600022J - Camí de Montcada, 24 - 46009 (València) - 963.469.800 - www.bombersdv.es

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



KSDOMGYP9D5ZANR XK7A QSR+ - IkrRPE3tOHTGqoa



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PEX PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE	Art. 35. Decreto 42/2019	Si el fallecimiento es durante el turno, una vez iniciado el mismo, no cuenta como permiso. En caso de que no se inicie el turno, sí cuenta como permiso. El permiso se tomará seguido e ininterumpido en tiempo de trabajo/guardias del hecho causante.			
	48.a TREBEP	Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente. Por accidente o enfermedad grave de: .- Cónyuge o pareja de hecho del trabajador; .- padres .- hijos .- yernos y nueras (por matrimonio/Phecho) .- suegros .- hijos del cónyuge/parejaH .- persona que conviva con el funcionari@ en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella		<ul style="list-style-type: none"> - abuel@s - niete@s - herman@s - abuel@s del conyuge/parejaH - niete@s del conyuge/parejaH - conyuge/parejaH de herman@s (cuñad@) - herman@ del conyuge (cuñad@) 	Antelación de la comunicación: La solicitud/comunicación del permiso, deberá realizarse siempre con al menos 5 días naturales de antelación. No será necesario respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos. Este permiso contempla los servicios establecidos en el sistema nacional de salud, regulados en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la carrera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Justificación: Justificante de ingreso hospitalario/domiciliario o justificante médico de enfermedad grave firmado por el centro hospitalario o facultativo con expresión del tiempo de inicio y extensión. La justificación del parentesco se realizará con los documentos civiles acreditativos. La convivencia de la persona que conviva y requiera del cuidado del trabajador, con certificado de padrón y expresión del facultativo de que el cuidado se realizará por el trabajador. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
PEX PERMISO POR EXAMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	Art. 36 Decreto 42/2019	Pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Este permiso se aplica solo a exámenes finales o definitivos (parciales que comprenden la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo).	Día: 7 horas y media del día en que se celebra el examen. Máximo global de hasta 2 horas por desplazamiento. Estas dos horas comprenden el tiempo total disponible para desplazamiento, es decir, comprende la ida y en su caso la vuelta al centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Personal no sujeto a cuadrante: cuatro días hábiles (30,00 h) - Personal sujeto a cuadrante: tres guardias (30,00 h) 	Se justificará mediante el correspondiente Certificado de efectiva realización del examen por parte del interesado expedido por el centro convocante del examen o prueba de que se trate. En el requerido certificado, habrá de hacerse constar expresamente que la prueba evaluativa reviste carácter definitivo (en el sentido de que la materia ya no precisa de nuevo examen para su validación o eliminación), requisito que habrá de certificarse sin que pueda ser admitido como justificación certificada que no lo retiera. Plazo de justificación: en los 10 días naturales a contar desde el día siguiente (incluido) a la fecha de finalización del hecho causante.
		La referencia a día equivaldrá a jornada laboral recogida en el Decreto 42/2019: 7 h 30' por día de permiso Criterios aplicados: Por cada día que se acredite la hospitalización o enfermedad grave, corresponden 7 horas y 30 minutos. Cada 7,5 horas de trabajo equivale a un día siempre y cuando el ingreso se mantenga en los turnos que darían derecho al permiso. Nota: siempre que, en todas las jornadas, como se ha expresado, se acredite la hospitalización.	<p>Centro Oficial: Es centro oficial cualquier centro creado por la Administración General del Estado o Comunidad Autónoma (en virtud de traspaso de competencias), así como centros privados a los que la Administración les haya reconocido la posibilidad de otorgar titulaciones de carácter oficial, que impartan titulaciones declaradas oficiales.</p> <p>Los centros oficiales de carácter universitario español son aquellos incluidos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), creado por RD 1509/2008, de 12 de septiembre (www.educación.gob.es/ruct/home)</p> <p>Los centros oficiales de carácter no universitario español son aquellos incluidos en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios, creado por el RD 276/2003, de 7 de marzo.</p> <p>El carácter oficial de la titulación habrá de venir reflejado en el propio certificado. En caso de que el centro no revista tal carácter, no procederá dicho permiso, pudiéndose utilizar el oportuno cambio de guardia.</p>		

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRRH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

KSDOMIGY9D5ZANR XK7A QSR+-IKRPE310HIGQOA

ANEXO DE GESTIÓN II.-DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO		CRITERIOS	TIEMPO	DESCRIPCIÓN	ARTICULO	PERMISO	JUSTIFICACIÓN
PS PERMISOS POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN	Art.41 Decreto 42/2019	Permiso para llevar a cabo funciones sindicales, formación o representación del personal.	Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:	Permiso para llevar a cabo funciones sindicales, formación o representación del personal.	Art.41 Decreto 42/2019	d) Asistencia como miembro de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente. e) Cumplimiento de cualquier otro deber inexcusable, de carácter público y personal en el que concurren las circunstancias siguientes: o Que deba ser realizado personalmente. o Que coincida con la jornada de trabajo necesariamente. o Que su no realización genere responsabilidad civil, social o administrativa. Se entenderá como PDI: a) aquellas circunstancias que vengan recogidas en la normativa de deportistas de élite. b) Se concederá (por el tiempo indispensable) excepcionalmente PDI en aquellas situaciones excepcionales de cuidado de menores de 12 años o menores de edad a su cargo por enfermedad, cuando, aun disponiendo de la posibilidad de utilización de las normas de teletrabajo, flexibilidad de la jornada o trabajo a turnos con posibilidad de cambios de guardia, quede acreditado que no puede cubrir la necesidad con carácter puntual. No son PDI, a modo enunciativo: a) actos que deriven de ostentar cargos de Presidencia o Secretaría de colegios profesionales o de federaciones deportivas o agrupaciones de protección civil o asambleas en entidades privadas, matriculaciones (Diciánenes CSP)	d) de asistencia a Pleno, Junta de Gobierno Local o Comisión informativa. Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente. e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa. Certificado del órgano administrativo en el que se indique el motivo; dichas obligaciones deben ser determinadas por normativa legal y no susceptibles de atención acordada. El justificante, debidamente firmado por el organismo correspondiente deberá indicar tanto la hora de inicio como de finalización. En caso de duda sobre la procedencia del permiso se realizará la oportuna consulta previa al departamento de personal. Respecto a las obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa en el certificado deberá constar el horario de asistencia que ofrece el centro, a los efectos de comprobar que no cuenta con horario compatible con la jornada de trabajo del interesado. Plazo de justificación: en 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso
	Art. 68.e) del TRET Art. 7 Convenio Colectivo laborales CPBV	Permiso para miembros del Comité de Empresa y los Delegados sindicales designados, como representantes legales del personal laboral no empleado público. Se incluye a quienes de ellos sean Delegados de Prevención. La solicitud/comunicación del permiso, deberá realizarse, con carácter general, con una antelación mínima de 48 horas laborables, siempre coincidente con el horario de oficinas, (de lunes a viernes, de 8.00 a 14.00 horas), para poder organizar el servicio donde se encuentre adscrito el personal. En caso de coincidir el preaviso con día festivo o fin de semana, se realizará con una antelación mínima de 72 horas, en aras de garantizar la adecuada organización del servicio, sobre todo ante posibles situaciones de emergencia. Por justificadas razones de fuerza mayor se podrá denegar el disfrute del crédito horario por parte de la Administración, sin perjuicio del derecho que asista al perjudicado de impugnar esta decisión. Únicamente no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobreenvidos, debidamente justificado. Iniciada la guardia no se puede solicitar el permiso salvo en casos de urgencia fehacientemente acreditada. El acuerdo de acumulación de crédito de horas sindicales entre miembros de una misma sección deberá ser comunicado de forma previa a la administración, indicando el periodo de este.	Hasta 100 trabajadores: 15 horas. De 101 a 250 trabajadores: 20 horas. De 251 a 500 trabajadores: 30 horas De 501 a 750 trabajadores: 35 horas De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.	Permiso para miembros del Comité de Empresa y los Delegados sindicales designados, como representantes legales del personal laboral no empleado público. Se incluye a quienes de ellos sean Delegados de Prevención. La solicitud/comunicación del permiso, deberá realizarse, con carácter general, con una antelación mínima de 48 horas laborables, siempre coincidente con el horario de oficinas, (de lunes a viernes, de 8.00 a 14.00 horas), para poder organizar el servicio donde se encuentre adscrito el personal. En caso de coincidir el preaviso con día festivo o fin de semana, se realizará con una antelación mínima de 72 horas, en aras de garantizar la adecuada organización del servicio, sobre todo ante posibles situaciones de emergencia. Por justificadas razones de fuerza mayor se podrá denegar el disfrute del crédito horario por parte de la Administración, sin perjuicio del derecho que asista al perjudicado de impugnar esta decisión. Únicamente no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobreenvidos, debidamente justificado. Iniciada la guardia no se puede solicitar el permiso salvo en casos de urgencia fehacientemente acreditada. El acuerdo de acumulación de crédito de horas sindicales entre miembros de una misma sección deberá ser comunicado de forma previa a la administración, indicando el periodo de este.	La Administración realizará de oficio un control de crédito mensual.		
PSN PERMISO POR NEGOCIACIÓN O COMISIONES VARIAS (PSN1-PSN2)	Art.39 Decreto 42/2019	Permiso de representación sindical no incluidos en el crédito horario mensual.	Durante el tiempo de celebración de la reunión, que deberá ser recogido en el justificante.	Permiso para representantes del personal en los siguientes supuestos: • Participación en la Mesa General de Negociación. (9.2 LOLS) • Asistencia a comisiones o reuniones a requerimiento de la administración, incluidas las del Comité de Seguridad y Salud (37.1 LPRL) • Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para	Art.39 Decreto 42/2019	Se justifica por parte de la Administración, vistas las asistencias de las personas convocadas y las horas, quien mecanice el tiempo a disfrutar por tales asistencias.	

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓ II - DE APLICACIÓ A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO					
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
PAT PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS PTE PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS TRIENIO AGP AGRUPACIÓN PERMISOS PERSONALES	Art.40 42/2019	El personal podrá disfrutar de hasta 6 días, así como al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. En caso de jubilación se disfrutará la parte proporcional de este permiso, excepto los correspondientes por antigüedad que se disfrutará íntegramente antes de la jubilación.	6 días más los adicionales por los trienios cumplidos. La referencia a día equivaldrá a jornada laboral 7 h 30' por día de permiso.	<p>comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>Si el requerimiento coincide con horario de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> PSN1. El tiempo de la reunión más el tiempo imprescindible de desplazamiento entre el centro de trabajo y el lugar de la reunión, cuando esta sea presencial. <p>Si el requerimiento no coincide con el horario de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> PSN2. Compensación horaria del tiempo de la reunión más un máximo de dos horas por desplazamiento al lugar de la reunión, cuando esta sea presencial. <p>En el caso de asistencia a Mesas Generales de Negociación, se compensará con 7,5 horas en todo caso.</p> <p>La solicitud/comunicación del permiso, para el personal sujeto a cuadrante, deberá realizarse en la guardia anterior y siempre con al menos 5 días naturales de antelación. El resto de personal lo comunicará con una antelación previa mínima de 5 días hábiles.</p> <p>Solo no se habrá de respetar dicho plazo en los casos de urgencia o sobrevenidos, cuando convoque la propia Administración.</p>	No requiere justificación.
					<p>Para el personal sujeto a cuadrante este permiso por asuntos propios (PAT), asuntos propios por antigüedad (PTE) y CDN se disfrutará como un permiso AGP (agrupación de permisos personales)</p> <p>Estas horas serán solicitadas por disfrute de jornada completa, requiriendo autorización previa. De forma excepcional, podrá autorizarse su disfrute por horas, siempre que sea complementario a un permiso y que se justifique de forma adecuada.</p> <p>Para garantizar el servicio la solicitud se deberá de realizar con un mínimo de 5 días naturales de antelación o 3 días hábiles.</p> <p>En el caso de no disponer de saldo suficiente para poder disfrutar una jornada completa se podrán complementar con horas PHE.</p> <p>Las solicitudes de AGP deberán ser previamente autorizadas, siempre que no afecten a necesidades del servicio, a la operatividad u otras causas análogas.</p>

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRRH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓ II - DE APLICACIÓ A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO					
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
CDN PERMISO COMPENSACIÓN POR DÍAS DE NAVIDAD O FIESTA LOCAL.	Art. 10 e) Decreto 42/2019	Permiso compensación por trabajar los días 24 de diciembre, 31 de diciembre o fiesta local (18 de marzo)	Para el personal operativo cuyo cuadrante horario ya contempla como menor tiempo de trabajo las jornadas correspondientes a los citados días 24 y 31 de diciembre y 18 de marzo, la compensación operará respecto a un día, es decir, siete horas y 30 minutos o la parte proporcional. El permiso de compensación se concederá al turno que comience la guardia en los citados días según la siguiente distribución: Día: 7 horas y 30 minutos Compensación por trabajar 10 horas: 10 horas.	Con carácter general se podrá permitir una solicitud por turno y brigada, requiriendo autorización previa. En el caso de que algún otro componente del turno y brigada esté ausente, disfrutando de otro tipo de permiso, vacaciones o equivalente, no serán autorizados de forma general. De igual forma los AGP podrán no ser autorizados en caso de necesidades operativas y en situaciones de emergencia. Además de lo expuesto en el punto anterior, se podrá permitir de forma puntual y previa aprobación del Coordinador Forestal o responsable de la Zona un segundo disfrute de AGP siempre y cuando el 75% del personal de la Zona Forestal se encuentre operativo. Este segundo permiso podrá no ser autorizado por motivos de operatividad o necesidades del servicio si así se considera.	No necesita justificación. La Administración de oficio gestionará este permiso.
	Art. 50, 51 Decreto 42/2019	El personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días hábiles por cada año natural. Si el servicio prestado es inferior a un año, días proporcionales.	165 horas anuales. En el caso de las Brigadas Forestales estas horas ya están descontadas del cómputo anual de horas efectivamente realizadas en el calendario laboral	Las vacaciones finalizarán hasta el 31 de enero del año siguiente. Como excepción, en los supuestos de IT, maternidad, adopción/acogimiento y progenitor diferente de la madre biológica, las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizadas las anteriores situaciones y adicionadas a las mismas, por una vez finalizadas las anteriores situaciones y adicionadas a las mismas, incluso con posterioridad al 31 de enero del año siguiente. Personal no sujeto a cuadrante: De conformidad con lo previsto en el Decreto 42/2019 o normativa que lo sustituya. Personal sujeto a cuadrante: Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos: 1º. El 50 por ciento de los días de vacaciones se disfrutarán en el período que se determine por parte de la dirección del Consorcio, en función de las necesidades del servicio, dándose prioridad a que la mitad de las unidades de Brigadas Forestales con todos sus componentes disfruten el mes de diciembre, y la otra mitad de las unidades de Brigadas Forestales con todos sus componentes disfruten el mes de enero. Anualmente se harán rotaciones en los diferentes grupos de turnos existentes en estos períodos. 2º. El 50 por ciento de los días de vacaciones se disfrutarán del siguiente modo: <ul style="list-style-type: none"> Se confeccionará un calendario dividiendo en cinco quincenas el período comprendido entre el 15 de junio y 31 de agosto, aproximadamente. En cada quincena disfrutará de vacaciones un componente de cada turno de 	No necesita justificación.

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRRH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓ II - DE APLICACIÓ A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO			
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
			CRITERIOS
			JUSTIFICACIÓN
			<p>cada unidad, que podrá dividir este periodo en dos (uno de 7 días y otro de 8 días).</p> <ul style="list-style-type: none"> Se podrán realizar cambios de la quincena completa o de algún periodo entre los mismos componentes de turno (los cambios deben realizarse entre periodos idénticos de tiempo), no siendo posible el cambio entre componentes de la misma unidad y diferente turno. Durante el disfrute del periodo de vacaciones de un componente en el turno de la brigada, se podrá aceptar otro tipo de permiso en el mismo turno (AGP, PHE, etc.) siempre y cuando el 75% del personal del total en la zona forestal se encuentre operativo. Las vacaciones se establecen por cuadrante, con la correspondiente asignación de turnos a principios de año, por lo que la situación de cambio vacacional ha de ser, por tanto, excepcional. El cambio de vacaciones requiere autorización previa del responsable de zona forestal previa comunicación a la Dirección Técnica de Brigadas. Durante el periodo vacacional 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. En caso de autorizarse, el cambio vacacional de alguno o ambos periodos del verano será por el periodo completo. Como mínimo, según marca la normativa y con el objeto de proporcionar el descanso previsto desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, se debe disfrutar un periodo de 7 días naturales de vacaciones, durante el cual no se pueden realizar guardias. <p>En caso de concurrencia de los periodos de vacaciones establecidos en el calendario 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 o trabajadora de la baja, salvo acuerdo entre las partes.</p> <p>Los casos que presenten alguna irregularidad se comunicarán a la MGN o a la Comisión de Seguimiento de Calendario.</p> <p>Situaciones especiales de disfrute:</p> <p>a) Hospitalización. El personal podrá solicitar la interrupción del periodo vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones.</p> <p>b) Incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo.</p> <p>En cualquiera de estas situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Si se produce antes del inicio de las vacaciones: se retrasan las vacaciones. Si se produce durante el periodo vacacional: las vacaciones se retrasan, el periodo no disfrutado. El retraso o interrupción de las vacaciones se dará en las IT, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo. En los otros permisos mencionados si se toma todo el tiempo de permiso seguido, se interrumpe o retrasa todo el periodo que coincida. En caso de tomarse el permiso interrumpido, solo se interrumpe en el periodo obligatorio de disfrute (6 semanas) y el retraso se extenderá a continuación de las citadas 6 semanas.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN II - DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO				
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	
		CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN	
PVA VACACIONES POR ANTIGÜEDAD	Art.50 y 51 Decreto 42/2019	En el supuesto de haber completado los años de antigüedad se incrementa la duración de las vacaciones. En caso de jubilación estas vacaciones por antigüedad se disfrutarán íntegramente antes de la jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 15 años antigüedad: 1 día hábil. A partir de 20 años de antigüedad: 2 días hábiles. A partir de 25 años de antigüedad: 3 días hábiles A partir de 30 años de antigüedad: 4 días hábiles La referencia a día hábil equivaldrá a jornada laboral de 7 h 30' recogida en el Decreto 42/2019	En caso de IT las vacaciones se retrasan hasta 18 meses desde el fin del año de inicio de la IT. En otro caso, se pierden. La solicitud se deberá de realizar con un mínimo de 5 días naturales de antelación para garantizar el servicio. Las vacaciones finalizan hasta el 31 de enero del año siguiente. Como excepción, en los supuestos de IT, maternidad, adopción/acogimiento y progenitor diferente de la madre biológica, las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizadas las anteriores situaciones y adicionadas a las mismas, incluso con posterioridad al 31 de enero del año siguiente. Los PVA, que tienen naturaleza vacacional, serán asignados de común acuerdo entre los COF y los trabajadores, atendidas las necesidades del servicio. En caso de no existencia de acuerdo, se establecerán por las por la Dirección Técnica de Brigadas.
	Art. 12 y 13 Convenio Colectivo laborales CPBV	Compensación de horas de exceso sobre la jornada anual Permiso compensación por prolongación de jornada ordinaria Permiso por asistencia a reuniones a requerimiento de la Administración fuera de la jornada	<p>Personal sujeto a cuadrante</p> <p>1. Horas extraordinarias de emergencias Siempre que exista una situación de emergencia el personal de brigadas podrá ampliar su horario a requerimiento del CCC, la Dirección Técnica de brigadas forestales o la Dirección Operativa del Consorcio, compensándose esas horas conforme: a. Las horas de exceso sobre la jornada anual que se realicen como consecuencia de situaciones de emergencia se compensarán mediante pago de salario o con períodos de descanso. b. En el caso de que se compense en períodos de descanso las horas extraordinarias generadas por una emergencia, se realizará a razón de dos horas por cada hora trabajada (2x1), en concepto de PHE (permiso compensación por servicios extraordinarios). c. En caso de que se compense de forma económica, se realizará conforme lo establecido en el art.21 del Convenio Colectivo.</p> <p>2. Horas extraordinarias de refuerzo Se trata de aquellas horas realizadas fuera de jornada laboral que están motivadas para mantener la operatividad o un número mínimo de personal operativo a requerimiento de la Dirección Técnica de brigadas forestales o de la Dirección Operativa del Consorcio. Únicamente podrán ser compensadas económicamente como hora extraordinaria de emergencias.</p> <p>3. Horas extraordinarias Se trata de las horas realizadas fuera de jornada por otros motivos diferentes a los expuestos en los apartados anteriores. Se compensarán a razón de una hora por cada hora trabajada (1x1), en concepto de PHE. Se incluye en este apartado entre otros: • asistencia a reuniones OTS fuera de jornada • gestiones para tareas • mediación de conflictos • reconocimientos médicos: se establece un cómputo de hasta 3 horas para revisión médica ordinaria anual y hasta 6 horas en conjunto por la revisión médica ordinaria y la prueba de esfuerzo. Incluye el tiempo de desplazamiento</p>	No necesita justificación. Tendrá el mismo tratamiento que el AGP en cuanto a las posibilidades y sistemas de concesión o denegación.
PHE PERMISO COMPENSACION POR SERVICIOS EXTRARODINARIOS				De oficio por la Administración. En el caso de asistencias a reuniones por requerimiento de la administración, se justifica por parte de la Administración, vistas las asistencias de las personas convocadas y las horas, quien mecanice el tiempo a disfrutar por tales asistencias.

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRRH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓ II - DE APLICACIÓ A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO					
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
LC LICENCIA PARA CURSOS EXTERNOS	Art.43 42/2019	Licencia para asistencia a cursos externos. Cursos que dan lugar al permiso, siempre y cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo de la persona solicitante, para el personal del CPBV: <ul style="list-style-type: none"> Cursos impartidos por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua. Cursos impartidos u homologados por el IVASPE, INAP, FEMP, FVMP, Diputación de València o escuelas de empleados públicos. Cursos impartidos por Universidades o centros de formación profesional o colegios profesionales. 	Hasta cuarenta horas al año. El permiso comprende sólo el tiempo de trabajo que coincide con el curso más un tiempo máximo de 2 horas por desplazamiento (ida y vuelta) que deberá solicitarse acreditando la distancia entre el centro de trabajo y el lugar de impartición del curso. El resto de jornada hasta completar la jornada diaria deberá trabajarse o justificarse con AGP, PAT o PHE. El trabajador podrá optar por utilizar todo el tiempo de permiso (hasta un máximo de 40 h) para compensar la no asistencia al trabajo cuando el curso sea de más de una jornada consecutiva. Este tiempo será computado como tiempo de asistencia a cursos.	<p>Personal no sujeto a cuadrante (Administración y oficinas)</p> <p>La realización de horas extraordinarias requeridas expresamente por parte de la Administración para la realización de tareas concretas propias del Servicio o Departamento, así como para situaciones de emergencia, se compensará 2x1 o se gestionará para su abono a elección del trabajador.</p> <p>El resto de las horas no comprendidas en el apartado anterior, cuando por parte de la Administración se requiera al personal en periodos de descanso, se compensará hora por hora (1x1) durante el tiempo de celebración de la reunión o actividad y un tiempo máximo de 2 horas de desplazamiento (salvo que la Administración establezca compensación diferente).</p> <p>Se incluye en este apartado todas aquellas circunstancias reflejadas en el reglamento de productividad y cualesquiera otras normas reguladoras de éste u otros aspectos. Se trata de una compensación por asistencia a reuniones a requerimiento de la Administración fuera del horario laboral (en periodo de descanso). Con carácter enunciativo comprende: reuniones OTS fuera de jornada, gestiones para tareas, comités de proyectos transversales, mediación de conflictos...etc.</p>	<p>Se justificará mediante la aportación de los Certificados de asistencia de los centros convocantes.</p> <p>Plazo de justificación: en 10 días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha del disfrute del permiso</p>
	Art.48.bis TRET	Permisos por nacimiento de menor o adopción, y parental hasta los 8 años	<ul style="list-style-type: none"> (2026) 17 semanas: <ul style="list-style-type: none"> 6 obligatorias desde el hecho causante 11 semanas hasta que el menor cumpla un año. (2026) El permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor, hasta los 8 años: <ul style="list-style-type: none"> 2 semanas retribuidas que seguirán los mismos trámites que el permiso 	<p>La regulación de estos permisos vendrá determinada por la legislación estatal y autonómica de aplicación, será objeto de regulación específica en instrucción interna en cuanto a la forma de petición, comunicación al departamento correspondiente y sistemática de tramitación dado que el mismo comporta que el personal empleado público se encontrará en licencia con suspensión de la relación sujeto al pago de la correspondiente prestación al 100% por el INSS.</p> <p>Las fechas de disfrute de este tipo de licencias, será comunicado igualmente en todos sus términos por el personal a las jefaturas directas correspondientes a efectos de organización de las guardias.</p>	<p>Se justifica al departamento gestor de la licencia.</p>

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València
P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963.469.800 · www.bombersdv.es

FIRMADO

1.- RHG Dir Serv RRHH, VALENTIN VERCHER MANCLUS, a 4 de Junio de 2026

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

ANEXO DE GESTIÓN II - DE APLICACIÓN A TODO EL PERSONAL SUBROGADO DEL CONSORCIO			
PERMISO	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
			por nacimiento o adopción. 6 semanas no retribuidas (Decreto Presidencia)
			Especificaciones permiso parental 6 semanas no retribuidas: Las 6 semanas no retribuidas, requerirán Decreto de la Presidencia para su disfrute. Podrán disfrutarse en periodos mínimos de una semana y será solicitado con al menos quince días de antelación a la fecha de inicio.

CRITERIOS

JUSTIFICACIÓN

ANEXO SITUACIONES MÉDICAS MÁS FRECUENTES Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la carrera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud

SALUD DENTAL	INCLUIDOS	EXCLUIDOS
higiene y salud bucodental. 9.1 Tratamiento de procesos agudos odontológicos, entendiéndose por tales los procesos infecciosos y/o inflamatorios que afectan al área bucodental, traumatismos oseodentarios, heridas y lesiones en la mucosa oral, así como la patología aguda de la articulación temporomandibular. Incluye consejo La atención bucodental en atención primaria tiene el siguiente contenido: 9.2 Información, educación para la salud y, en su caso, adiestramiento en materia de bucodental, tratamiento farmacológico de la patología bucal que lo requiera, exodoncias, exodoncias quirúrgicas, cirugía menor de la cavidad oral, revisión oral para la detección precoz de lesiones premalignas y, en su caso, biopsia de lesiones mucosas. 9.3 Exploración preventiva de la cavidad oral a mujeres embarazadas: Incluye instrucciones sanitarias en materia de dieta y salud bucodental, acompañadas de adiestramiento en higiene bucodental, y aplicación de flúor-tópico de acuerdo a las necesidades individuales de cada mujer embarazada. 9.4 Medidas preventivas y asistenciales para la población infantil de acuerdo con los programas establecidos por las administraciones sanitarias competentes: Aplicación de flúor-tópico, obturaciones, sellados de fisuras u otras.	9.5 Se consideran excluidos de la atención bucodental básica los siguientes tratamientos: 9.5.1 Tratamiento reparador de la dentición temporal. 9.5.2 Tratamientos ortodóncicos. 9.5.3 Exodoncias de piezas sanas. 9.5.4 Tratamientos con finalidad exclusivamente estética. 9.5.5 Implantes dentarios, excepto lo previsto en la división RP 9.5.6 Realización de pruebas complementarias para fines distintos de las prestaciones contempladas como financiadas por el Sistema Nacional de Salud en esta norma.	