

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

Anunci del Consorci pel Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València sobre acord per a l'establiment del sistema de carrera professional horitzontal per als empleats públics.

Anuncio del Consorcio por el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia sobre acuerdo para el establecimiento del sistema de carrera profesional horizontal para los empleados públicos

ANUNCI

L'Assemblea General del Consorci en sessió de 22 de maig de 2019 adopte l'acord per a l'establiment del sistema de carrera professional horitzontal per als empleats públics del Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València següent:

ACORD PER PER A L'ESTABLIMENT DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

El dret de la ciutadania al fet que les administracions públiques tracten els seus assumptes de manera equitativa i imparcial, en un termini raonable i a gaudir de serveis públics de qualitat, requereix d'una Administració moderna i dinàmica. Per a això, hem de partir de la premissa que el principal actiu amb què compta per a garantir un funcionament eficaç i eficient, és el del personal empleat públic i, per tant, està cridat a tenir un paper fonamental per a la consecució d'aquestes finalitats.

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 (TREBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix l'adaptació i ajust de la legislació de la funció pública valenciana a les previsions bàsiques de la Llei estatal. Aquesta Llei regula la carrera professional del personal funcionari o laboral en el seu títol III, Capítol II. Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació de l'acompliment, regulada en els Articles del 16 al 20.

Segons assenyala l'informe de la Comissió d'experts per a la redacció del EBEP, "un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia de l'Administració, ja que de les possibilitats de carrera o promoció en l'ocupació pública depenen la motivació i satisfacció professional de cada empleat i inclusivament, en molts casos, la permanència mateixa en l'ocupació pública".

Així, en aquest context, l'II Acord-Marco subscrit en la FVMP i les organitzacions sindicals representatives en l'àmbit de l'Adm. Local Valenciana publicat el 20 d'octubre de 2014 en el DOCV, s'estableix en el seu article 8 els paràmetres per a la configuració de la carrera professional: "d'acord amb la normativa bàsica estatal, la promoció professional és un dret dels empleats al servei de l'administració. Així mateix, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional dels seus empleats constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que anirà lligat a la formació, i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'assoliment de resultats dels seus empleats, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels serveis públics i una millor atenció als ciutadans. En tot cas la regulació de la carrera professional contindrà mesures d'harmonització respecte a les previsions de carrera administrativa, per a assegurar el dret a la promoció professional del personal mitjançant totes dues modalitats de carrera".

L'aprovació de la Llei 10/2010, de 9 de Juliol, de la Generalitat, de Gestió i Ordenació de la Funció Pública Valenciana, d'ara en avant LOGFPV, va suposar el primer pas, necessari d'una altra part donada la reserva de la llei de la matèria objecte de l'acord, per a la implantació de la carrera professional horitzontal en l'àmbit de l'administració i en conseqüència, de les entitats locals. El citat text legal, en el seu títol VIII, regula un dels aspectes que doten de contingut al nou model de funció pública valenciana iniciat amb la llei,

la promoció professional del personal empleat públic, que es concep no solament com un dret d'aquest sinó també com una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització i per això, element clau de qualsevol política d'ordenació de personal.

El text no solament introdueix les modalitats enunciades en la normativa bàsica estatal, sinó que les dota de contingut, deixant, no obstant això, a les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana, l'elecció de les més idònies d'acord amb les seues necessitats organitzatives. L'Administració, fixades les bases legals per a la seua implantació, i des del convenciment que la promoció professional no solament pot aconseguir-se mitjançant l'ascens jeràrquic o la mobilitat entre llocs, sinó també per aprofundir en el coneixement i experiència en el mateix lloc de treball, considera necessària la introducció de mecanismes horitzontals de progressió que permeten avançar al personal funcionari o laboral, tant des d'un punt de vista retributiu com de prestigi, i consolidar la posició aconseguida en la seua trajectòria professional.

La carrera professional horitzontal és doncs una mica més que un mer ascens, és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal que cerca incentivar el coneixement expert d'aquest. Per a la gestió de la carrera professional, és necessari valorar l'actuació del personal: la seua trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits, la seua implicació amb l'organització i objectius i finalitats.

En conseqüència, l'avaluació de l'acompliment passa a convertir-se en una eina essencial dins del model sense la presència del qual és impossible reconèixer-lo i posar-lo en funcionament. La formació i actualització de coneixements, la implicació amb els objectius i finalitats de l'Administració Pública, seran una exigència per a les empleades i empleats públics i seran objecte d'avaluació, anàlisi i valoració.

Així, l'aposta conjunta carrera administrativa-avaluació de l'acompliment, suposarà en la pràctica, l'optar per una administració pública més professional i exigent amb si mateixa, més compromesa amb la qualitat dels serveis oferits a la ciutadania.

En conseqüència de tot l'anteriorment exposat, el present acord regula el sistema de carrera professional horitzontal dels empleats públics al servei del Consorci Provincial de Bombers de València, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema, deixant la regulació de l'avaluació de l'acompliment quant a les seues repercussions sobre la formació, les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional i en relació amb la provisió dels llocs de treball, al futur desenvolupament reglamentari de les matèries de selecció i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

ACORD CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL CAPÍTOL I.-Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal.

Es reconeix el dret dels empleats públics al servei del Consorci Provincial de Bombers de València, d'ara en avant CPBV, a promocionar professionalment a través de la modalitat de la carrera horitzontal que es regula en el present acord, amb el que es disposa i conformitat en els articles 16.3a) i 17 del 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 i 117 de la llei 10/2010 de 9 de Juliol, LOGFPV.

Article 2. Objecte de l'acord.

1. El present acord té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal dels empleats públics al servei del CPBV, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema.

2. També es regula el dret a la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga als empleats públics del CPBV, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la corresponent progressió.

3. La valoració en l'acompliment del treball realitzat quant a les seues repercussions i resultats sobre la formació, sobre les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional, i en relació amb la provisió dels llocs de treball, es regularan en les respectives classificacions i relació de llocs de treball referits a se-

lecció de personal i provisió de llocs de treball i en el sistema retributiu i formació

Article 3. Àmbit d'aplicació.

La present norma serà aplicable als empleats públics al servei CPBV, entenent-se a aquest efecte, personal funcionari de carrera, interí i laboral.

Article 4. Dret d'Informació.

Els empleats públics al servei CPBV, adherits al sistema de carrera professional horitzontal previst en el present Acord tindrà dret a conèixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'administració facilitarà aquest accés a través dels mitjans electrònics establits a aquest efecte, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

CAPÍTOL II.-Definició de la carrera professional horitzontal i accés al sistema.

Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal.

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pels empleats públics al servei CPBV, sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professional i dels coneixements adquirits i transferits.

Aquest reconeixement es farà efectiu a través de la progressió dels cossos i agrupacions professionals funcionarials, en l'estructura de graus de desenvolupament professional establert. Aquesta progressió serà irreversible excepte per l'aplicació de demèrit que es preveja en la regulació del règim disciplinari.

Article 6. Graus de desenvolupament professional (d'ara en avant GDP).

1. S'estableix un sistema de carrera professional horitzontal amb 5 graus, més el grau d'accés que no comporta retribució.

2. Els graus de desenvolupament professional (d'ara en avant, GDP) que componen la carrera professional horitzontal són:

- GDP accés (fins a 5 anys).
- GDP 1 (de 5 fins a 10 anys).
- GDP 2 (de 10 fins a 15 anys).
- GDP 3 (de 15 anys fins a 20 anys).
- GDP 4 (de 20 fins a 24 anys).
- GDP 5 (més de 24 anys).

Article 7. Accés al sistema de carrera horitzontal.

El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal, naix en el moment de l'adquisició de la condició d'empleat públic del CPBV. Aquest personal, així com la resta de funcionaris de carrera o laborals quedaren adherits al sistema de forma automàtica, des de la presa de possessió d'aquests últims, sempre que no manifeste formalment la seua renúncia mitjançant el model normalitzat que serà aprovat per la corporació. La renúncia podrà efectuar-se tant abans, com en qualsevol moment posterior a la presa de possessió i implicarà la pèrdua permanent de GDP reconegut i els drets econòmics associats a aquest, des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

CAPÍTOL III.-Progressió en el sistema de carrera horitzontal.

Article 8. Accés al sistema de carrera horitzontal

Sense contingut

Article 9. Requisits per a la progressió en el sistema.

1. La progressió de carrera horitzontal, es realitzarà mitjançant l'accés consecutiu a cadascun dels GDP previstos en el present Acord.

2. Per a sol·licitar l'accés a GDP superior, es requerirà un temps mínim d'exercici continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior, sent vinculant, el desenvolupament del "Reglament Específic de la Carrera professional per als empleats públics del Consorci Provincial de Bombers de València".

3. Serà requisit, perquè els empleats públics del CPBV, puguin sol·licitar la valoració especificada en el Reglament Específic de la Carrera Professional, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

- GDP 1: 5 anys en el GDP d'accés.
- GDP 2: 5 anys en el GDP 1.

• GDP 3: 5 anys en el GDP 2.

• GDP 4: 5 anys en el GDP 3.

• GDP 5: 4 anys en el GDP 4.

Tal com s'indica en l'article 8, seran computables els períodes d'antiguitat reconeguts en altres Administracions.

Article 10. Càmput del temps mínim de permanència.

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball adscrits al cos o agrupació professional funcionarial corresponent. En el cas que durant el temps mínim de permanència, previst en l'article anterior, la persona interessada haja estat en situació de servei actiu en cossos o agrupacions professionals funcionarials pertanyents als diferents grups o subgrups de titulació, el temps mínim de permanència es computarà de forma proporcional, segons el grup o subgrup en el qual haja estat en actiu.

S'entendrà com a temps de treball efectiu, a l'efecte del càmput del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les següents situacions:

- a) Permisos per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment.
- b) Permís o excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- c) Serveis especials.
- d) Serveis en altres Administracions Públiques.
- e) Excedència voluntària per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Incapacitat temporal.
- h) Funcions de Representació Sindical
- i) Aquells supòsits no arrellegats en el present acord i aprovats per la comissió de seguiment.

2 Els empleats públics del CPBV en comissió de serveis en una altra administració diferent o una altra administració pública, serà enquadrat en el GDP que li corresponga de conformitat amb el procediment i requisits previstos en aquest Acord. Aquest personal percebrà l'import corresponent al GDP reconegut, en ocasió de la seua incorporació a un lloc de treball en l'administració a la qual pertany. Respecte a la valoració del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades serà aplicable el que es disposa en l'Article 11.

Article 11. Àrees de valoració.

A l'efecte de valoració dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera, aquest serà desenvolupat en un "Reglament Específic de la Carrera professional per als empleats públics del Consorci Provincial de Bombers de València" en el qual es valorarà l'experiència, l'esforç personal i la qualitat dels treballs desenvolupats; l'assistència a activitats de formació contínua i continuada relacionada amb l'exercici professional, sempre que estiguen acreditades professionalment; la participació voluntària en programes de millora de la qualitat i en general el desenvolupament d'activitats que contribuïsquen de forma efectiva a la millor de l'activitat professional desenvolupada. Especificant les necessitats del personal operatiu i el personal no subjecte a quadrants.

Article 12. Complement de carrera administrativa.

Sense contingut

CAPÍTOL IV.-Avaluació de l'acompliment.

Article 13. Avaluació de l'acompliment.

Els procediments d'avaluació, estaran subjectes als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense menys cap dels drets del personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la present norma.

Article 14 Seguiment.

Per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal per als empleats públics al servei del CPBV, es crearà una Comissió de Seguiment i Avaluació, que garantirà la participació de la representació sindical de conformitat amb els disposat en l'Art. 37 del TREBEP i el art 154 de la Llei 10/2010 LOGFPV, i que tindrà com a funcions les següents:

- Vetlar pel correcte funcionament dels procediments d'avaluació.
- Garantir la transparència en totes les fases del procés.
- Rebre les sol·licituds d'accés als diferents nivells de la carrera.

- Valorar el compliment dels requisits i mèrits professionals.
- Avaluar els informes que li siguen sol·licitats sobre l'exercici de les seues funcions.
- Supervisar i valorar els informes emesos pel superior jeràrquic i pels membres de l'equip o servei de l'avaluat.
- Formular propostes vinculants del resultat de l'avaluació, així com el reconeixement del GDP aconseguit per cadascun dels avaluats.
- Estudiar i resoldre les reclamacions presentades en relació amb les decisions adoptades Resoldre els dubtes i problemes que sorgisquen en la interpretació d'aquest acord.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Entrada en vigor.

Sense contingut

Segona. Revisió Anual.

Sense contingut.

València, a 13 de setembre de 2019.—La presidenta delegada, M.ª Josep Amigó Laguarda.

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio en sesión de 22 de mayo de 2019 adoptó el acuerdo para el establecimiento del sistema de carrera profesional horizontal para los empleados públicos del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia siguiente:

ACUERDO POR PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA

El derecho de la ciudadanía a que las administraciones públicas traten sus asuntos de modo equitativo e imparcial, en un plazo razonable y a gozar de servicios públicos de calidad, requiere de una Administración moderna y dinámica. Para ello, debemos partir de la premisa de que el principal activo con que cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente, es el del personal empleado público y, por tanto, está llamado a tener un papel fundamental para la consecución de estos fines.

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 (TREBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la Ley estatal. Esta Ley regula la carrera profesional del personal funcionario o laboral en su título III, Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño, regulada en los Artículos del 16 al 20.

Según señala el informe de la Comisión de expertos para la redacción del EBEP, “un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público”.

Así, en este contexto, el II Acuerdo-Marco suscrito en la FVMP y las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Admón. Local Valenciana publicado el 20 de octubre de 2014 en el DOCV, se establece en su artículo 8 los parámetros para la configuración de la carrera profesional: “de acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los empleados al servicio de la administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación, y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y una mejor atención a los ciudadanos. En todo caso la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de carrera administrativa, para

asegurar el derecho a la promoción profesional del personal mediante ambas modalidades de carrera”.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de Julio, de la Generalitat, de Gestión y Ordenación de la Función Pública Valenciana, en adelante LOGFPV, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de la ley de la materia objeto del acuerdo, para la implantación de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la administración y en consecuencia, de las entidades locales. El citado texto legal, en su título VIII, regula uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de éste sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización y por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas. La Administración, fijadas las bases legales para su implantación, y desde el convencimiento de que la promoción profesional no solo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al personal funcionario o laboral, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera profesional horizontal es pues algo más que un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. Para la gestión de la carrera profesional, es necesario valorar la actuación del personal: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, su implicación con la organización y objetivos y fines.

En consecuencia, la evaluación del desempeño pasa a convertirse en una herramienta esencial dentro del modelo sin cuya presencia es imposible reconocerlo y ponerlo en funcionamiento. La formación y actualización de conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la Administración Pública, van a ser una exigencia para las empleadas y empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

Así, la apuesta conjunta carrera administrativa-evaluación del desempeño, supondrá en la práctica, el optar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

En consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el presente acuerdo regula el sistema de carrera profesional horizontal de los empleados públicos al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, dejando la regulación de la evaluación del desempeño en cuanto a sus repercusiones sobre la formación, las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, al futuro desarrollo reglamentario de las materias de selección y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación

ACUERDO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

CAPÍTULO I.-Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal.

Se reconoce el derecho de los empleados públicos al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, en adelante CPBV, a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de la carrera horizontal que se regula en el presente acuerdo, con lo dispuesto y conformidad en los artículos 16.3a) y 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y 117 de la ley 10/2010 de 9 de julio, LOGFPV.

Artículo 2. Objeto del acuerdo.

1. El presente acuerdo tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal de los empleados públicos al servicio del CPBV, así como el sistema de evaluación del desempeño a los

exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

2. También se regula el derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda a los empleados públicos del CPBV, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la correspondiente progresión.

3. La valoración en el desempeño del trabajo realizado en cuanto a sus repercusiones y resultados sobre la formación, sobre las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional, y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, se regularán en las respectivas clasificaciones y relación de puestos de trabajo referidos a selección de personal y provisión de puestos de trabajo y en el sistema retributivo y formación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

La presente norma será de aplicación a los empleados públicos al servicio CPBV, entendiéndose a tal efecto, personal funcionario de carrera, interino y laboral.

4. Derecho de Información.

Los empleados públicos al servicio CPBV, adheridos al sistema de carrera profesional horizontal previsto en el presente Acuerdo tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La administración facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos a tal efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

CAPITULO II.-Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema.

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por los empleados públicos al servicio CPBV, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión de los cuerpos y agrupaciones profesionales funcionariales, en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido. Dicha progresión será irreversible salvo por la aplicación de demérito que se prevea en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional (en adelante GDP).

1. Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con 5 grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.

2. Los grados de desarrollo profesional (en adelante, GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:

- GDP acceso (hasta 5 años).
- GDP 1 (de 5 hasta 10 años).
- GDP 2 (de 10 hasta 15 años).
- GDP 3 (de 15 años hasta 20 años).
- GDP 4 (de 20 hasta 24 años).
- GDP 5 (más de 24 años).

Artículo 7. Acceso al sistema de carrera horizontal.

El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal, nace en el momento de la adquisición de la condición de empleado público del CPBV. Dicho personal, así como el resto de funcionarios de carrera o laborales quedaran adheridos al sistema de forma automática, desde la toma de posesión de estos últimos, siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante el modelo normalizado que será aprobado por la corporación. La renuncia podrá efectuarse tanto antes, como en cualquier momento posterior a la toma de posesión e implicará la pérdida permanente de GDP reconocido y los derechos económicos asociados al mismo, desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

CAPÍTULO III.-Progresión en el sistema de carrera horizontal.

Artículo 8. Acceso al sistema de carrera horizontal

Sin contenido

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema.

1. La progresión de carrera horizontal, se realizará mediante el acceso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente Acuerdo.

2. Para solicitar el acceso al GDP superior, se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, siendo vinculante, el desarrollo del "Reglamento Específico de la Carrera profesional para los empleados públicos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia".

3. Será requisito, para que los empleados públicos del CPBV, puedan solicitar la valoración especificada en el Reglamento Específico de la Carrera Profesional, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

- GDP 1: 5 años en el GPD de acceso.
- GDP 2: 5 años en el GPD 1.
- GDP 3: 5 años en el GPD 2.
- GDP 4: 5 años en el GPD 3.
- GDP 5: 4 años en el GPD 4.

Tal y como se indica en el artículo 8, serán computables los periodos de antigüedad reconocidos en otras Administraciones.

Artículo 10. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo o agrupación profesional funcional correspondiente. En el caso de que durante el tiempo mínimo de permanencia, previsto en el artículo anterior, la persona interesada haya estado en situación de servicio activo en cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales pertenecientes a los distintos grupos o subgrupos de titulación, el tiempo mínimo de permanencia se computará de forma proporcional, según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permisos por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- b) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- c) Servicios especiales.
- d) Servicios en otras Administraciones Públicas.
- e) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Incapacidad temporal.
- h) Funciones de Representación Sindical

i) Aquellos supuestos no recogidos en el presente acuerdo y aprobados por la comisión de seguimiento.

2. Los empleados públicos del CPBV en comisión de servicios en otra administración distinta u otra administración pública, será encuadrado en el GDP que le corresponda de conformidad con el procedimiento y requisitos previstos en este Acuerdo. Este personal percibirá el importe correspondiente al GDP reconocido, con ocasión de su incorporación a un puesto de trabajo en la administración a la que pertenece. Respeto a la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 11.

Artículo 11. Áreas de valoración.

A los efectos de valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera, éste será desarrollado en un "Reglamento Específico de la Carrera profesional para los empleados públicos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia" en el cual se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad de los trabajos desarrollados; la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionada con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas profesionalmente; la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad y en general el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejor de la actividad profesional desarrollada. Especificando las necesidades del personal operativo y el personal no sujeto a cuadrantes.

Artículo 12. Complemento de carrera administrativa.

Sin contenido

CAPÍTULO IV.-Evaluación del desempeño.

Artículo 13. Evaluación del desempeño.

Los procedimientos de evaluación, estarán sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menos cabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente norma.

Artículo 14 Seguimiento.

Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal para los empleados públicos al servicio del CPBV, se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que garantizará la participación de la representación sindical de conformidad con los dispuesto en el Art. 37 del TREBEP y el art 154 de la Ley 10/2010 LOGFPV, y que tendrá como funciones las siguientes:

- Velar por el correcto funcionamiento de los procedimientos de evaluación.
- Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso.
- Recibir las solicitudes de acceso a los diferentes niveles de la carrera.

- Valorar el cumplimiento de los requisitos y méritos profesionales
- Evaluar los informes que le sean solicitados sobre el ejercicio de sus funciones.
- Supervisar y valorar los informes emitidos por el superior jerárquico y por los miembros del equipo o servicio del evaluado.
- Formular propuestas vinculantes del resultado de la evaluación, así como el reconocimiento del GDP alcanzado por cada uno de los evaluados.
- Estudiar y resolver las reclamaciones presentadas en relación con las decisiones adoptadas Resolver las dudas y problemas que surjan en la interpretación de este acuerdo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Entrada en vigor.

Sin contenido

Segunda. Revisión Anual.

Sin contenido.

Valencia, a 13 de septiembre de 2019.—La presidenta delegada, M.^a Josep Amigó Laguarda.

ANEXO

		COMPLEMENT CARRERA ADMINISTRATIVA						
		EXERCICI 2019 (37,49%)		EXERCICI 2020 (61,56%)		EXERCICI 2021 (80,00 %)		
	GDP	COMPLEMENT 100%	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
A1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1	4.464	1.673,73	119,55	2.748,32	196,31	3.571,57	255,11
	2	5.581	2.092,16	149,44	3.435,40	245,39	4.464,46	318,89
	3	6.976	2.615,20	186,80	4.294,25	306,73	5.580,58	398,61
	4	8.371	3.138,24	224,16	5.153,10	368,08	6.696,69	478,34
	5	9.626	3.608,97	257,78	5.926,07	423,29	7.701,19	550,09
A2	GDP	COMPLEMENT 100%	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1	3.720	1.394,77	99,63	2.290,27	163,59	2.976,31	212,59
	2	4.650	1.743,46	124,53	2.862,84	204,49	3.720,38	265,74
	3	5.813	2.179,33	155,67	3.578,54	255,61	4.650,48	332,18
	4	6.976	2.615,20	186,80	4.294,25	306,73	5.580,58	398,61
B	5	8.022	3.007,48	214,82	4.938,39	352,74	6.417,66	458,40
	GDP	COMPLEMENT 100%	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1	3.100	1.162,31	83,02	1.908,56	136,33	2.480,26	177,16
	2	3.875	1.452,89	103,78	2.385,70	170,41	3.100,32	221,45
	3	4.844	1.816,11	129,72	2.982,12	213,01	3.875,40	276,81
C1	4	5.813	2.179,33	155,67	3.578,54	255,61	4.650,48	332,18
	5	6.685	2.506,23	179,02	4.115,33	293,95	5.348,05	382,00
	GDP	COMPLEMENT 100%	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1	2.584	968,59	69,19	1.590,46	113,60	2.066,88	147,63
	2	3.230	1.210,74	86,48	1.988,08	142,01	2.583,60	184,54
C2	3	4.037	1.513,42	108,10	2.485,10	177,51	3.229,50	230,68
	4	4.844	1.816,11	129,72	2.982,12	213,01	3.875,40	276,81
	5	5.571	2.088,53	149,18	3.429,44	244,96	4.456,71	318,34
	GDP	COMPLEMENT 100%	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1	2.153	807,16	57,65	1.325,39	94,67	1.722,40	123,03
C2	2	2.691	1.008,95	72,07	1.656,73	118,34	2.153,00	153,79
	3	3.364	1.261,19	90,08	2.070,92	147,92	2.691,25	192,23
	4	4.037	1.513,42	108,10	2.485,10	177,51	3.229,50	230,68
	5	4.642	1.740,44	124,32	2.857,87	204,13	3.713,93	265,28