

Consorci Provincial de Bombers de València

Anunci del Consorci Provincial de Bombers de València sobre aprovació definitiva del Reglament del Sistema de Carrera Professional Horitzontal i Avaluació de l'Acompliment del personal del Consorci.

Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sobre aprobación definitiva del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Consorcio.

ANUNCI

L'Assemblea General del Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València, en sessió celebrada el 20 de desembre de 2019, va aprovar inicialment el Reglament del Sistema de Carrera Professional Horitzontal i Avaluació de l'Acompliment del personal del Consorci per al Servei de prevenció, extinció d'incendis i salvament de la província de València. Sotmès a exposició pública, mitjançant publicació en el Butlletí Oficial de la Província de València número 14, de data 22 de gener de 2020, per un termini de 30 dies.

En data 21 de febrer de 2020, en compliment de la Sol·licitud de la Delegació de Govern de la Comunitat Valenciana, es remet ampliació de la documentació relativa a l'Acord aprovat en Sessió Ordinària de l'Assemblea General del Consorci de data 20/12/2019, procedint-se a l'arxiu d'aquestes actuacions en data 28/02/2020.

Havent transcorregut l'esmentat termini sense que s'hagen registrat reclamacions, el Reglament del Sistema de Carrera Professional Horitzontal i Avaluació de l'Acompliment del personal del Consorci per al Servei de prevenció, extinció d'incendis i salvament de la província de València es considera definitivament aprovat, de conformitat amb el que s'estableix per l'article 49 del Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Així mateix i de conformitat amb l'article 70.2 del Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, es procedeix a publicar íntegrament el referit Reglament.

Contra el present acte, que posa fi a la via administrativa, els interessats podran interposar recurs contenciós administratiu, davant el Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà al de la publicació de l'aprovació de l'acte en el Butlletí Oficial de la Província de València, en els termes que estableix l'article 10 de la Llei 29/1988, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció contenciosa administrativa.

València, 8 d'abril de 2020.—La presidenta-delegada, M.ª Josep Amigó Laguarda.

REGLAMENT DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL PERSONAL DEL CONSORCI PER AL SERVEI DE PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA

ÍNDEX

PREÀMBUL

TÍTOL I Carrera Professional Horitzontal

CAPÍTOL I Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal

Article 2. Objecte del reglament i àmbit d'aplicació.

Article 3. Dret d'informació

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

Article 4. Definició de la carrera professional horitzontal

Article 5. Graus de desenvolupament professional

Article 6. Dret a accés a la carrera horitzontal

Article 7. Accés al sistema de carrera horitzontal

CAPÍTOL III Progressió en el sistema de carrera horitzontal

Article 8.- Requisits per a la progressió en el sistema

Article 9.- Temps de permanència necessari per a sol·licitar l'ascens

Article 10.- Càmput del temps mínim de permanència

TÍTOL II Sistemes d'Avaluació

CAPÍTOL I Àrees de Valoració

Article 11.- Àrees de Valoració Personal del Consorci Provincial de Bombers

CAPÍTOL II Sistema i metodologia d'Avaluació

Article 12. Metodologia de valoració

Article 13.- Definició dels paràmetres dels objectius del servei

CAPÍTOL III Procediment per a la progressió en el sistema

Article 14.- Progressió al Grup de Desenvolupament Professional superior

Article 15.- Conseqüències del venciment del temps mínim de permanència sense obtindre la puntuació mínima exigida

CAPÍTOL IV Complement de carrera administrativa

Article 16.- Complement de carrera administrativa

TÍTOL III Organització del sistema de carrera professional horitzontal

Article 17.- Comissió de seguiment, coordinació i gestió del sistema

Article 18.- Sistema de gestió d'informes, avaluacions i documental

TÍTOL IV Procediment electrònic

Article 19.- Tramitació electrònica

Article 20.- Notificació de la resolució

Article 21.- Consulta electrònica d'informació

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Disposició Addicional. Estabilitat Pressupostària.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició Transitòria Primera - Enquadrament del personal inclòs en l'àmbit del present acord en els graus de desenvolupament professional de la carrera horitzontal.

Disposició Transitòria Segona. Accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'aquest acord tinga la condició de personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València en qualsevol de les situacions diferents a les de servei actiu.

Disposició Transitòria Tercera. Període de permanència en el GDP inferior per a l'accés al següent Grau del personal inclòs en l'àmbit del present acord.

Disposició Transitòria quarta. Moratòria en el disseny d'objectius.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició Final Primera. Habilitació de desenvolupament normatiu.

Disposició Final Segona. Entrada en vigor.

PREÀMBUL

La legislació estatal estableix les premisses del dret a la carrera professional horitzontal com a normativa de caràcter bàsic que pot ser desenvolupada per l'administració autonòmica, com en el cas de la Comunitat Valenciana, així com per les diferents administracions dins del seu àmbit competencial. Així, el Consorci Provincial de Bombers de València, dins del marc definit per la legislació de funció pública Valenciana i en l'exercici de la seua potestat derivada de l'autonomia local, va aprovar en sessió celebrada per l'Assemblea General de 20 de maig de 2019, l'Acord per a l'establiment de la carrera professional horitzontal del personal empleat públic del Consorci definit per l'administració i la part social en el fòrum d'interlocució oportú.

El present reglament ve a desenvolupar la carrera professional i avaluació de l'acompliment del personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València sota els paràmetres acordats per l'Assemblea General en el citat Acord publicat en el Butlletí Oficial de la Província de València número 182 de 20 de setembre de 2019, com a instrument necessari per a la consecució d'una administració més professional i eficient orientada a objectius en benefici de la ciutadania.

TÍTOL I Carrera professional horitzontal

CAPÍTOL I Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1.- Dret a la carrera professional horitzontal.

Es reconeix el dret del personal empleat públic al servei del Consorci Provincial de Bombers de València, a promocionar professionalment a través de la modalitat de la carrera horitzontal que es regula en el present reglament de conformitat amb el que es disposa en la

normativa bàsica de l'Estat en matèria de funció pública i en normativa de funció pública valenciana.

Article 2.- Objecte i àmbit d'aplicació.

1. El reglament té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema, del personal empleat públic al servei del Consorci Provincial de Bombers de València.

El sistema comprén tant al personal funcionari de carrera i laboral fix quant al sistema de carrera i retributiu, com al personal interí quant al dret a la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga, segons el temps de serveis prestats, sempre que complisca amb els requisits previstos en aquesta norma. S'exceptua del sistema als membres de la Corporació i personal eventual.

2. L'avaluació de 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 la normativa referida a selecció de personal i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

Article 3.- Dret d'informació.

El personal empleat públic al servei del Consorci Provincial de Bombers de València adherit al sistema de carrera professional horitzontal previst en la present norma 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, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

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

Article 4.- Definició de la carrera professional horitzontal.

1. La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València, 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 en cadascun dels cossos i escales, en l'estructura de Graus de Desenvolupament Professional (GDP) establert. Aquesta progressió, serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari.

2. El personal funcionari interí tindrà dret a la percepció del mateix complement retributiu que perceba el personal funcionari de carrera i laboral fix per a cadascun dels graus de desenvolupament professional, quan concórrega en el citat personal interí el temps necessari de permanència previst, així com la valoració positiva en el sistema en idèntiques condicions que la resta. A este complement se'l denominarà Complement Regulador de Desenvolupament Professional (CRDP), i es percebrà i mantindrà en el mateix grau en els successius nomenaments que s'efectuen sempre que concórreguen les circumstàncies que van donar lloc a aquest.

Article 5.- Graus de desenvolupament professional.

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

2. Els graus de desenvolupament professional (GDP) que componen la carrera professional horitzontal són:

- a) GDP d'accés.
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.
- f) GDP V.

Els Complements Reguladors de Desenvolupament Professional (CRDP) seran equivalents als Graus de Desenvolupament Professional (GDP), tant en els requisits per al seu accés, progressió i valor com en la resta de qüestions.

Article 6.- Dret d'accés al sistema de carrera horitzontal.

1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal naix en el moment de l'adquisició de la condició de personal al servei del Consorci Provincial de Bombers de València. Aquest personal quedarà adherit al sistema, de manera automàtica, des de la presa de possessió, sempre que no manifeste formalment la seua renúncia. El personal interí que siga objecte de diferents nomenaments, tindrà dret a la percepció del Complement Regulador de Desenvolupament Professional (CRDP) consolidat en nomenaments anteriors, sense perjudici del dret de progressió amb el compliment dels requisits del sistema. En el cas que amb posterioritat el personal interí accedisca a la condició de funcionari de carrera, accedirà al Grau de Desenvolupament Professional equivalent al Complement Regulador de Desenvolupament Professional que tinga consolidat com a funcionari interí, computant-se el temps que reste fins al següent grau a l'efecte de carrera professional.

2. La renúncia podrà efectuar-se tant abans com en qualsevol moment posterior a la presa de possessió i implicarà la pèrdua permanent del GDP reconegut i els drets econòmics associats al mateix des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

3. El personal que accedisca al Consorci per concurs interadministratiu, per lliure designació o per comissió de serveis, així com aquell que reingresse al servei actiu després d'haver estat en alguna de les situacions administratives següents, li serà computat el temps prestat en aquelles a l'efecte del còmput del temps mínim de permanència. Les situacions administratives computables seran:

- serveis en altres administracions públiques
- excedència voluntària per cura de familiars
- excedència voluntària per raó de violència de gènere
- excedència forçosa
- situacions especials

A l'efecte de valoració dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera, a aquest personal se li valoraran els següents:

- Àrea A: la formació adquirida / impartida durant els anys d'absència en el Consorci, utilitzant com a barem la mateixa puntuació que per a personal empleat públic en situació de servei actiu.

- Àrea B: consecució d'objectius.

a) Si el personal reingressa després d'un període no superior a 2 anys d'absència, se li requerirà la mateixa puntuació que per a les persones emprades en situació de servei actiu (tenint 3 anys de marge per a aconseguir 3 aptes).

b) Si el personal reingressa/ingressa després d'un període d'absència superior a 2 anys haurà de dur a terme un pla de millora dirigit a consolidar al Consorci Provincial de Bombers de València com una administració de qualitat, que pugui implementar-se dins de l'àrea funcional d'adscripció del personal empleat públic, triat per la Gerència i la prefectura del servei, entre 3 propostes plantejades pel propi personal empleat públic.

Article 7.- Accés al sistema de carrera horitzontal.

1. La carrera professional horitzontal s'iniciarà en el Grau de Desenvolupament Personal (GDP) d'accés.

2. No obstant això el que es disposa en l'apartat anterior, el personal que a l'entrada en vigor del present reglament tinga la condició de personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers, accedirà al sistema en el GDP corresponent a la seua antiguitat reconeguda en el Consorci Provincial de Bombers o altres administracions, conforme al que es disposa en la disposicions addicionals i transitòries. El personal funcionari interí tindrà dret a percebre el Complement Regulador de Desenvolupament Professional en els mateixos termes i de manera equivalent a la resta de personal empleat públic respecte al Grau de Desenvolupament Professional.

CAPÍTOL III Progressió en el sistema de carrera horitzontal

Article 8.- Requisits per a la progressió en el sistema.

1. La progressió en el sistema de carrera horitzontal s'efectuarà mitjançant l'ascens consecutiu a cadascun dels Graus de Desenvolupament Professional (GDP) previstos en la present normativa, a instàncies de part.

2. Per a sol·licitar l'ascens al Grau de Desenvolupament Professional (GDP) superior es requerirà un temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior, així com complir els requisits mínims establerts, en cada cas, en la valoració

específica que es requereix per a accedir al concret GDP segons el que s'estableix en el present reglament així com la resolució positiva de la Comissió de Seguiment i Avaluació, mitjançant els models i procediment que es desenvoluparà normativament.

3. Els requisits hauran d'obtindre's durant el període de temps comprès entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i el que es pretén accedir.

4. En cap cas, podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits i temps d'exercici professional per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o escales funcionaries.

5. Les anteriors previsions resulten d'aplicació per a la progressió en el Complement Regulador de Desenvolupament Professional (CRDP).

Article 9.- Temps de permanència necessari per a sol·licitar l'ascens.

D'acord amb el que es disposa en l'article anterior, serà requisit perquè el personal puga sol·licitar la valoració dels mèrits establits per al Grau de Desenvolupament Professional (GDP) o Complement Regulador de Desenvolupament Professional (CRDP) superior, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

1. GDP- CRDP I: 5 anys en el GDP- CRDP d'accés
2. GDP- CRDP II: 5 anys en el GDP- CRDP I.
3. GDP- CRDP III: 5 anys en el GDP- CRDP II.
4. GDP- CRDP IV: 5 anys en el GDP- CRDP III.
5. GDP- CRDP V: 4 anys en el GDP- CRDP IV.

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 escala corresponent, per qualsevol dels sistemes de provisió previstos normativament.

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 escales funcionaries pertanyents a diferents grups o subgrups de titulació, el temps mínim de permanència es computarà de manera proporcional, segons el grup o subgrup en el qual haja estat en actiu. Per a això, s'acumularà el temps treballat prèviament en llocs de treball d'un altre grup o subgrup, multiplicant-lo pel factor que li corresponga, segons el quadre següent:

Grup/subgrup actual	Grups/Subgrups anteriors					
	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

2. El temps de serveis en llocs de treball adscrits a cossos diferents al de pertinença, mitjançant el sistema de millora d'ocupació, es computarà, en tant romanga amb aquesta adscripció en el cos de destinació i quan es produísca el cessament, en el cos o grup professional d'origen. La persona interessada podrà manifestar la seua opció que el citat temps de serveis, siga computat en el cos exercit provisionalment per a quan accedisca, en el seu cas, a la condició de personal funcionari de carrera d'aquest, mitjançant la superació dels corresponents procediments selectius.

3. Els serveis prestats en llocs de treball d'un col·lectiu professional que haguera sigut objecte d'una reclassificació mitjançant un pla d'ordenació de personal o per normativa legal, que suposara el pas a un grup o subgrup superior, s'entendran prestats en aquest últim sense l'aplicació dels factors de ponderació previstos en l'apartat 1 d'aquest article. Aquest supòsit s'aplicarà a tota l'escala de comandament del Cos de Bombers que va ser reclassificada del grup C1 al B després de la promulgació de la Llei 7/2011, d'1 d'abril, dels

Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de la Comunitat Valenciana.

4. 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 administratives:

- a. Serveis especials.
- b. Serveis en altres administracions públiques.
- c. Excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- d. Excedència voluntària per cura de familiars.
- e. Excedència forçosa.

TÍTOL II Sistemes d'Avaluació

CAPÍTOL I Àrees de Valoració

Article 11.- Àrees de Valoració del personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València.

A l'efecte de la valoració dels requisits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera s'estableixen les següents àrees de valoració:

1. Àrea A. Activitat formativa.

a. Desenvolupament de coneixements a través de la formació. S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar el servei públic, el desenvolupament professional del personal empleat públic i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

b. Transferència de coneixements. Es valorarà la participació i col·laboració en la docència, així com la participació i col·laboració en la investigació i en la innovació en matèries relacionades amb les funcions exercides. S'inclouen les publicacions relacionades amb l'àmbit de l'administració pública.

c. Tutoria. Entesa com una modalitat de transferència de coneixements la finalitat dels quals és formar en l'acompliment de competències professionals, bé de manera individual o grupal de conformitat amb les línies marcades per l'organització.

d. Adquisició de coneixement reglat, a través de l'obtenció de títols acadèmics oficials aprovats pel Ministeri d'Educació i Ciència.

e. Formació en comunicació global, a través de l'obtenció de títols oficials d'idiomes.

2. Àrea B. Consecució d'objectius establits pel servei.

a. Realització de pràctiques associades al lloc de treball per a la consecució d'objectius departamentals i/o del servei.

b. Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades. La valoració de la mateixa es basarà en l'actitud i aptitud professional en l'acompliment per competències, que seran definides en manuals o guies de conformitat amb el que s'estableix per l'administració a través dels instruments estratègics de l'organització.

c. Iniciativa i contribució per a la millora de la qualitat del servei públic. Es valorarà la participació voluntària en programes de qualitat, grups d'experts, equips de treball, plans de millora, propostes de modificació de procediments operatius, tot això alineat amb les línies estratègiques de l'organització.

d. Participació en la correcta execució dels plans i protocols operatius, a través de la realització d'aquelles activitats formatives derivades del mateix o qualssevol activitats que deriven en la millor implantació dels mateixos establides en els plans generals de l'administració.

e. Participació en congressos, jornades, conferències i fòrums relacionats amb l'activitat professional i institucional, així com trobades esportives, proves professionals, totes elles en representació del Consorci.

CAPÍTOL II Sistema i metodologia d'Avaluació

Article 12. Metodologia de valoració.

I. Metodologia de valoració de l'Àrea A, Activitat formativa.

a. Formació.

1. Cada hora de curs de formació, de 5 o més hores, equival a 1 punt per hora, sent que un curs no pot ser objecte de valoració més d'una vegada. En cap cas es valoraran cursos que no determinen el nombre d'hores del curs. En cap cas es puntuaran els cursos de valencià ni els d'idiomes, ni els cursos pertanyents a una carrera universitària,

els cursos de doctorat o els dels diferents instituts de les universitats, quan formen part del pla d'estudis del centre, ni els cursos derivats de processos selectius, promoció interna, plans d'ordenació de recursos humans, o d'adaptació del règim jurídic a la naturalesa dels llocs que s'ocupen.

2. Formació objecte de valoració.

2.1. Es valoraran els cursos de formació convocats, impartits o homologats per l'IVAP, IVASPE o per altres escoles o entitats de formació de personal empleat públic.

2.2. Els cursos o màsters realitzats en les universitats es valoraran sempre que guarden relació amb l'acció de l'Administració Pública en l'exercici de les seues competències.

2.3. Es valoraran, també, els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores en virtut dels acords de formació per a l'ús de les administracions públiques o a l'empara de l'oportuna homologació.

2.4. Certificacions professionals i de fabricants relacionats amb les funcions del lloc, l'obtenció del qual haja sigut proposada i aprovada per l'administració. Per cada certificat obtingut en el cas que no existisca correspondència horària, es puntuarà amb 10 punts per cada certificació.

b. Transferència de coneixements. La formació impartida serà en algunes de les entitats establides en l'apartat anterior i el Consorci Provincial de Bombers. Cada hora equivaldrà a 1 punt en la primera edició. La segona i successives equivaldrà a 0,30 punts per hora. Els treballs de recerca i innovació i publicacions es valoraran en funció de cada treball amb un màxim de 10 punt.

c. Tutoria. Cada jornada equivaldrà a 0,30 punts en la primera edició, i la segona i següents a 0,15 punts per jornada.

d. Adquisició de coneixement reglat, a través de l'obtenció de títols acadèmics. Cada crèdit equival a 5 punts. En el cas de cicles formatius no regulats mitjançant el sistema de crèdits s'aplicarà la fórmula equivalent de 10 hores lectives = 2,5 punts. En cap cas es podrà puntuar en aquest apartat la titulació corresponent per a l'accés i l'acompliment en la categoria o subgrup de pertinença.

e. Formació en comunicació global. Es valoraran els títols de certificació segons els següents barems:

A1	14 PUNTS
A2	14 PUNTS
B1	14 PUNTS
B2	16 PUNTS
C1	18 PUNTS
C2	20 PUNTS

II. Metodologia de valoració de l'Àrea B, Consecució d'objectius del servei tant per al personal del cos de bombers i personal d'administració.

La valoració en tots els subapartats, de l'a a l'e, serà APTE O NO APTE.

Els objectius seran anuals. Apte és el concepte que s'utilitza per a valorar el nivell de consecució de l'objectiu a complir durant l'any natural de conformitat amb la normativa interna del Consorci, plans o instruccions de l'administració. S'entendrà que un objectiu ha sigut complit i per tant serà valorat amb un apte, sempre que s'aconsegueixquen els estàndards requerits per a cadascun d'ells.

III. Criteris generals.

1. Únicament seran objecte de valoració, el mèrits obtinguts en el període comprés entre l'adquisició d'un GDP i el temps que reste per a l'adquisició del següent.

2. En cap cas, podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionals.

3. S'entendrà per superior jeràrquic a l'efecte del present reglament aquell comandament o prefectura que per a cada concepte avaluable es definisca per l'administració.

Article 13.- Definició dels paràmetres dels objectius del servei.

Tots els paràmetres avaluable compresos dins dels objectius establits pel servei als quals es fa al·lusió en els articles anteriors vindran determinats anualment a través de plans generals de govern o els sistemes de planificació estratègica que determine l'administració, que marcarà les línies generals de qualitat, objectius estratègics i projectes específics, línies formatives i competències a desenvolupar.

Les diferents àrees i departaments establiran els objectius operatius i els sistemes de mesurament dels resultats generals i la repercussió que la consecució d'aquests tindrà sobre el personal empleat públic a través del sistema de progressió de carrera professional. Així mateix, es determinaran anualment els llocs que exerciran els rols d'avaluador i supervisor.

El contingut de la planificació estratègica i els objectius operatius seran publicats per a coneixement de tot el personal. La responsabilitat del disseny i formació dels objectius, és responsabilitat de l'administració, per la qual cosa l'absència o indefinició dels mateixos no tindrà repercussió en l'expectativa de carrera professional del personal empleat públic amb caràcter general.

La repercussió de la consecució dels objectius sobre el personal empleat públic en la carrera professional serà negociada i aprovada en el fòrum d'interlocució oportú i comunicada a tot el personal perquè en prengueu coneixement, com a mínim un mes abans de la seua entrada en vigor.

En qualsevol cas, els informes que es recaptin hauran de ser supervisats per la Gerència del Consorci i l'interessat sempre podrà sol·licitar revisió d'aquests en cas de disconformitat.

CAPÍTOL III Procediment per a la progressió en el sistema

Article 14.- Progressió al Grup de Desenvolupament Professional GDP superior.

1. Per a poder accedir a un Grup de Desenvolupament Professional superior o CRDP en el cas de personal interí, serà necessari obtindre els següents resultats en el procediment de valoració de mèrits:

GRUPS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	A1	A2	B	C1	C2
ACTIVITAT FORMATIVA	100 PUNTS	90 PUNTS	80 PUNTS	70 PUNTS	60 PUNTS
CONSECUCIÓ D'OBJECTIUS ESTABLITS PEL SERVEI	<p>Es requeriran els següents aptes referits a un període de 5 anys, amb dues possibilitats de consecució:</p> <p>Consecució temporal A: Cada any es requeriran, per a la consecució dels objectius, 3 aptes en 3 objectius diferents. El canvi de grau requerirà haver superat la consecució dels objectius almenys 3 anys en un període de 5 anys.</p> <p>Consecució temporal B: per al canvi de grau es requerirà haver superat la consecució de 10 objectius en un període de 5 anys, de la següent manera:</p> <p>En quatre dels 5 anys es requeriran, per a la consecució dels objectius, almenys 1 apte en cada any.</p>				

2. S'establirà un període anual per a la presentació i gestió dels accessos al següent GDP. El personal dirigirà a la Presidència del Consorci una sol·licitud per a iniciar el corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior.

3. L'Administració haurà de resoldre i notificar en el termini de 6 mesos, des que tinguera entrada la sol·licitud de valoració de mèrits i accés al GDP superior.

4. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des del dia que es compliren els requisits sempre que s'haja presentat la sol·licitud per la persona interessada. Si la sol·licitud s'efectua durant els tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés, els efectes econòmics i administratius es retrotrauran a la data del compliment d'aquests requisits.

5. Si la sol·licitud s'efectua una vegada transcorreguts els tres mesos posteriors al compliment dels requisits, els efectes econòmics i administratius seran els de la data de sol·licitud.

Article 15.- Conseqüències del venciment del temps mínim de permanència sense obtindre la puntuació mínima exigida.

1. En el cas que, complit el període mínim de permanència necessària per a l'ascens al següent GDP, no s'haguera aconseguit la puntuació mínima exigida, la persona interessada haurà de demorar la seua sol·licitud de valoració per al progrés de GDP al moment que aconseguisca aquesta puntuació mínima.

2. Els efectes econòmics i administratius de l'accés al següent GDP, es reconeixeran des del dia que es compliren els requisits per a aquest accés, per la qual cosa el període de permanència per a un nou accés s'iniciarà l'endemà d'aquesta data.

CAPÍTOL IV Complement de carrera administrativa

Article 16.- Complement de carrera administrativa.

El reconeixement del grau de desenvolupament professional en el sistema de carrera horitzontal comportarà la percepció mensual del complement de carrera administrativa previst en la normativa reguladora d'aquesta matèria. El valor econòmic per a cada exercici del complement, diferenciat per trams i grups de titulació, es determinarà en ocasió de l'aprovació dels pressupostos del Consorci Provincial de Bombers.

TÍTOL III

Organització del sistema de carrera professional horitzontal

Article 17.- Comissió de seguiment, coordinació i gestió del sistema.

1. Per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal del Consorci Provincial de Bombers de València es constitueix la Comissió de Seguiment i Avaluació de la Carrera Professional Horitzontal.

2. La Comissió tindrà les següents funcions:

- Vetlar pel correcte funcionament dels procediments d'avaluació.
- Garantir la transparència en totes les fases del procés.
- Estudiar les sol·licituds d'accés als diferents nivells de la carrera.
- Supervisar les valoracions del compliment dels requisits i mèrits professionals.
- Evacuar 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 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 del reglament.

3. La Comissió de Seguiment i Avaluació de la Carrera Professional estarà composta per la part de la direcció i la part social en número equivalent. Respecte a la part social, cada secció representada en la junta de personal designarà un membre per a formar part d'aquesta. Els acords es prendran per majoria simple. La Comissió es reunirà, almenys, una vegada a l'any, per a resoldre aquelles sol·licituds que li arriben de canvi de grau i una vegada siguen estimades seran efectives des de la data de la sol·licitud de l'interessat.

En el cas que la resolució siga negativa, l'interessat es mantindrà en el GDP consolidat fins que reunisca els requisits necessaris i torne a iniciar la sol·licitud.

4. En tot el no previst en aquest article s'estarà al que es disposa per als òrgans col·legiats en la Llei 40/2015, d'1 d'Octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Article 18.- Sistema de gestió d'informes, avaluacions i documental.

El desenvolupament del sistema de gestió d'informes, avaluacions i documental, serà objecte de desenvolupament posterior a través de les disposicions de la Presidència Delegada. Amb caràcter general, la consecució dels objectius vindrà avaluada i confirmada mitjançant informe pel personal que haja sigut definit per l'administració per a cada apartat del sistema.

TÍTOL IV Procediment electrònic

Article 19. Tramitació electrònica

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament, presentarà les seues sol·licituds d'accés o progressió bé en el sistema de carrera professional horitzontal, bé en el dret a la percep-

ció del complement de carrera, a través del tramit oportú habilitat a aquest efecte en la seua electrònica del Consorci.

Article 20. Notificació de la resolució

La notificació de les resolucions d'enquadrament, progressió o percepció de complement retributiu del personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament es produirà amb la consulta d'aquesta resolució a través de la seua electrònica del Consorci.

Els avisos d'aquestes notificacions seran enviats al correu corporatiu oficial del Consorci exclusivament.

L'accés a la seua electrònica permetrà la impressió de la resolució i guardarà registre del dia i hora d'aquest accés, que serà considerat, amb caràcter general, com a data de notificació.

Es podrà accedir a la seua electrònica mitjançant certificat digital o qualsevol altre sistema d'autenticació segura, disponible en aqueix moment en la seua electrònica.

Article 21. Consulta electrònica d'informació

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament, podrà consultar la informació establida en l'article 3 del present reglament a través de l'aplicació electrònica habilitada a aquest efecte.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Disposició Addicional. Estabilitat Pressupostària.

Els fons destinats a finançar la carrera professional seran els que permeten el creixement de les retribucions anuals en el marc de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i dins d'un context financerament sostenible per a l'entitat. En tot cas, els fons destinats a finançar el sistema de desenvolupament seran objecte de concreció anual en els pressupostos del Consorci.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició Transitòria Primera - Enquadrament del personal inclòs en l'àmbit del present acord en els graus de desenvolupament professional de la carrera horitzontal.

El personal que a l'entrada en vigor del present acord es trobe prestant serveis per a Consorci Provincial de Bombers de València com a personal funcionari de carrera, interí, o contractat laboral fix o temporal, en la situació de servei actiu s'incorporarà en el GDP corresponent sempre que s'acredite el compliment dels següents requisits:

1. Antiguitat GDP

GDP accés (fins a 5 anys).

GDP 1 (de 5 i un dia fins a 10 anys).

GDP 2 (de 10 i un dia fins a 15 anys).

GDP 3 (de 15 anys i un dia fins a 20 anys).

GDP 4 (de 20 i un dia fins a 24 anys).

GDP 5 (més de 24 anys)

2. Posseir els requisits dels apartats següents:

a. Haver realitzat una prova de reconeixement mèdic en els últims cinc anys.

b. Haver cursat o impartit un nombre d'hores de formació i perfeccionament, en els últims deu anys, en cursos que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, o del Consorci en el sentit següent:

Grup/Subgrup	Número hores
Subgrup A1	60 hores
Subgrup A2	50 hores
Subgrup B	45 hores
Subgrup C1	40 hores
Subgrup C2	30 hores
A.P	20 hores

A aquest efecte seran vàlids els cursos o màsters realitzats en les Universitats, sempre que guarden relació amb l'acció de l'administració pública en l'exercici de les seues competències.

Disposició Transitòria Segona. Accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'aquest acord tinga la condició de personal em-

pleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València en qualsevol de les situacions diferents a les de servei actiu.

La incorporació al sistema del personal que, a l'entrada en vigor d'aquest acord, tinga la condició de funcionari o contractat laboral del Consorci Provincial de Bombers de València i no es trobe en la situació de servei actiu o exercint un lloc de treball en el Consorci, es produirà mitjançant sol·licitud, cursada dins del termini de 2 mesos des que es produïska el seu reingrés al servei actiu o reincorporació per finalització de la comissió de serveis, sempre que, en aquesta data, aquest personal complisca els requisits establits en la disposició transitòria primera.

Disposició Transitòria Tercera. Període de permanència en el GDP inferior per a l'accés al següent Grau del personal inclòs en l'àmbit del present acord.

Durant la segona i tercera anualitat de la vigència d'aquest reglament, el personal que complisca els requisits d'antiguitat per a aconseguir un grau superior al de l'enquadrament inicial no haurà d'esperar al transcurs dels anys de permanència en el GDP inferior, sempre que obtinga la següent puntuació mínima:

Segona anualitat:

En l'apartat de formació: almenys el 60% dels punts que li corresponguen per grup de titulació.

En l'apartat de consecució d'objectius: 2 aptes en la primera anualitat o en la segona.

Tercera anualitat:

En l'apartat de formació: almenys el 70% dels punts que li corresponguen per grup de titulació.

En l'apartat de consecució d'objectius: 2 aptes en la primera anualitat i 2 aptes en la segona o tercera anualitat.

Disposició Transitòria quarta. Moratòria en el disseny d'objectius.

La implantació de la carrera professional en la primera anualitat, implicarà una moratòria en la consecució d'objectius de 3 mesos per part de l'administració.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició Final Primera. Habilitació de desenvolupament normatiu.

S'habilita a la Presidència del Consorci Provincial de Bombers de València per a dictar quantes disposicions siguen necessàries per al desenvolupament i aplicació d'aquest reglament.

Disposició Final Segona. Entrada en vigor.

El present reglament entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial, amb efectes retroactius l'1 de gener del any en què s'aprove.

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia, en sesión celebrada el 20 de diciembre de 2019, aprobó inicialmente el Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Consorcio para el Servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Valencia. Sometido a exposición pública, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 14, de fecha 22 de enero de 2020, por un plazo de 30 días.

En fecha 21 de febrero de 2020, en cumplimiento de la Solicitud de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana, se remite ampliación de la documentación relativa al Acuerdo aprobado en Sesión Ordinaria de la Asamblea General del Consorcio de fecha 20/12/2019, procediéndose al archivo de dichas actuaciones en fecha 28/02/2020.

Habiendo transcurrido el mencionado plazo sin que se hayan registrado reclamaciones, el Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Consorcio para el Servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Valencia se considera definitivamente aprobado, de conformidad con lo establecido por el artículo 49 del Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Así mismo y de conformidad con el artículo 70.2 del Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se procede a publicar íntegramente el referido Reglamento.

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de la aprobación del acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, en los términos que establece el artículo 10 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Valencia, 8 de abril de 2020.—La presidenta-delegada, M.^a Josep Amigó Laguarda.

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO I Carrera Profesional Horizontal

CAPÍTULO I Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal

Artículo 2. Objeto del reglamento y ámbito de aplicación.

Artículo 3. Derecho de información

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

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal

Artículo 5. Grados de desarrollo profesional

Artículo 6. Derecho a acceso a la carrera horizontal

Artículo 7. Acceso al sistema de carrera horizontal

CAPÍTULO III Progresión en el sistema de carrera horizontal

Artículo 8.- Requisitos para la progresión en el sistema

Artículo 9.- Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso

Artículo 10.- Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

TÍTULO II Sistemas de Evaluación

CAPÍTULO I Áreas de Valoración

Artículo 11.- Áreas de Valoración Personal del Consorcio Provincial de Bomberos

CAPÍTULO II Sistema y metodología de Evaluación

Artículo 12. Metodología de valoración

Artículo 13.- Definición de los parámetros de los objetivos del servicio

CAPÍTULO III Procedimiento para la progresión en el sistema

Artículo 14.- Progresión al Grupo de Desarrollo Profesional superior

Artículo 15.- Consecuencias del vencimiento del tiempo mínimo de permanencia sin obtener la puntuación mínima exigida

CAPÍTULO IV Complemento de carrera administrativa

Artículo 16.- Complemento de carrera administrativa

TÍTULO III Organización del sistema de

carrera profesional horizontal

Artículo 17.- Comisión de seguimiento, coordinación y gestión del sistema

Artículo 18.- Sistema de gestión de informes, evaluaciones y documental

TÍTULO IV Procedimiento electrónico

Artículo 19.- Tramitación electrónica

Artículo 20.- Notificación de la resolución

Artículo 21.- Consulta electrónica de información

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Disposición Adicional. Estabilidad Presupuestaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera - Encuadramiento del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo en los grados de desarrollo profesional de la carrera horizontal.

Disposición Transitoria Segunda. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este acuerdo tenga la condición de personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia en cualquiera de las situaciones diferentes a las de servicio activo.

Disposición Transitoria Tercera. Período de permanencia en el GDP inferior para el acceso al siguiente Grado del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo.

Disposición Transitoria cuarta. Moratoria en el diseño de objetivos.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Habilitación de desarrollo normativo.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.

PREÁMBULO

La legislación estatal establece las premisas del derecho a la carrera profesional horizontal como normativa de carácter básico que puede ser desarrollada por la administración autonómica, como en el caso de la Comunidad Valenciana, así como por las distintas administraciones dentro de su ámbito competencial. Así, el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, dentro del marco definido por la legislación de función pública Valenciana y en el ejercicio de su potestad derivada de la autonomía local, aprobó en sesión celebrada por la Asamblea General de 20 de mayo de 2019, el Acuerdo para el establecimiento de la carrera profesional horizontal del personal empleado público del Consorcio definido por la administración y la parte social en el foro de interlocución oportuno.

El presente reglamento viene a desarrollar la carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia bajo los parámetros acordados por la Asamblea General en el citado Acuerdo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 182 de 20 de septiembre de 2019, como instrumento necesario para la consecución de una administración más profesional y eficiente orientada a objetivos en beneficio de la ciudadanía.

TÍTULO I Carrera profesional horizontal

CAPÍTULO I Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.- Derecho a la carrera profesional horizontal.

Se reconoce el derecho del personal empleado público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de la carrera horizontal que se regula en el presente reglamento de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica del Estado en materia de función pública y en normativa de función pública valenciana.

Artículo 2.- Objeto y ámbito de aplicación.

1. El reglamento tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, del personal empleado público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

El sistema comprende tanto al personal funcionario de carrera y laboral fijo en cuanto al sistema de carrera y retributivo, como al personal interino en cuanto al derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda, según el tiempo de servicios prestados, siempre que cumpla con los requisitos previstos en esta norma. Se exceptúa del sistema a los miembros de la Corporación y personal eventual.

2. La evaluación del 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 la normativa referida a selección de personal y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

Artículo 3.- Derecho de información.

El personal empleado público al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia adherido al sistema de carrera profesional horizontal previsto en la presente norma 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, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO II Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema

Artículo 4.- Definición de la carrera profesional horizontal.

1. La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, 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 en cada uno de los cuerpos y escalas, en la estructura de Grados de Desarrollo Profesional (GDP) establecido. Dicha progresión, será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

2. El personal funcionario interino tendrá derecho a la percepción del mismo complemento retributivo que perciba el personal funcionario de carrera y laboral fijo para cada uno de los grados de desarrollo profesional, cuando concurra en el citado personal interino el tiempo necesario de permanencia previsto, así como la valoración positiva en el sistema en idénticas condiciones que el resto. A este complemento se le denominará Complemento Regulador de Desarrollo Profesional (CRDP), y se percibirá y mantendrá en el mismo grado en los sucesivos nombramientos que se efectúen siempre que concurran las circunstancias que dieron lugar a éste.

Artículo 5.- Grados de desarrollo profesional.

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

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

- a) GDP de acceso.
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.
- f) GDP V.

Los Complementos Reguladores de Desarrollo Profesional (CRDP) serán equivalentes a los Grados de Desarrollo Profesional (GDP), tanto en los requisitos para su acceso, progresión y valor como en el resto de cuestiones.

Artículo 6.- Derecho de acceso al sistema de carrera horizontal.

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal al servicio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia. Dicho personal quedará adherido al sistema, de forma automática, desde la toma de posesión, siempre que no manifieste formalmente su renuncia. El personal interino que sea objeto de diferentes nombramientos, tendrá derecho a la percepción del Complemento Regulador de Desarrollo Profesional (CRDP) consolidado en nombramientos anteriores, sin perjuicio del derecho de progresión con el cumplimiento de los requisitos del sistema. En el caso de que con posterioridad el personal interino acceda a la condición de funcionario de carrera, accederá al Grado de Desarrollo Profesional equivalente al Complemento Regulador de Desarrollo Profesional que tenga consolidado como funcionario interino, computándose el tiempo que reste hasta el siguiente grado a efectos de carrera profesional.

2. La renuncia podrá efectuarse tanto antes como en cualquier momento posterior a la toma de posesión e implicará la pérdida permanente del 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.

3. El personal que acceda al Consorcio por concurso interadministrativo, por libre designación o por comisión de servicios, así como aquel que reingrese al servicio activo tras haber estado en alguna de las situaciones administrativas siguientes, le será computado el tiempo prestado en aquéllas a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia. Las situaciones administrativas computables serán:

- servicios en otras administraciones públicas

- excedencia voluntaria por cuidado de familiares
- excedencia voluntaria por razón de violencia de género
- excedencia forzosa
- situaciones especiales

A efectos de valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera, a este personal se le valorarán los siguientes:

- Área A: la formación adquirida / impartida durante los años de ausencia en el Consorcio, utilizando como baremo la misma puntuación que para personal empleado público en situación de servicio activo.

- Área B: consecución de objetivos.

a) Si el personal reingresa tras un periodo no superior a 2 años de ausencia, se le requerirá la misma puntuación que para las personas empleadas en situación de servicio activo (teniendo 3 años de margen para conseguir 3 aptos).

b) Si el personal reingresa/ingresa tras un periodo de ausencia superior a 2 años deberá llevar a cabo un plan de mejora dirigido a consolidar al Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia como una administración de calidad, que pueda implementarse dentro del área funcional de adscripción del personal empleado público, elegido por la Gerencia y la jefatura del servicio, entre 3 propuestas planteadas por el propio personal empleado público.

Artículo 7.- Acceso al sistema de carrera horizontal.

1. La carrera profesional horizontal se iniciará en el Grado de Desarrollo Personal (GDP) de acceso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que a la entrada en vigor del presente reglamento tenga la condición de personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos, accederá al sistema en el GDP correspondiente a su antigüedad reconocida en el Consorcio Provincial de Bomberos u otras administraciones, conforme a lo dispuesto en la disposiciones adicionales y transitorias. El personal funcionario interino tendrá derecho a percibir el Complemento Regulador de Desarrollo Profesional en los mismos términos y de forma equivalente al resto de personal empleado público respecto al Grado de Desarrollo Profesional.

CAPÍTULO III Progresión en el sistema de carrera horizontal

Artículo 8.- Requisitos para la progresión en el sistema.

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los Grados de Desarrollo Profesional (GDP) previstos en la presente normativa, a instancia de parte.

2. Para solicitar el ascenso al Grado de Desarrollo Profesional (GDP) superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como cumplir los requisitos mínimos establecidos, en cada caso, en la valoración específica que se requiere para acceder al concreto GDP según lo establecido en el presente reglamento así como la resolución positiva de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, mediante los modelos y procedimiento que se desarrollará normativamente.

3. Los requisitos deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.

4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o escalas funcionariales.

5. Las anteriores previsiones resultan de aplicación para la progresión en el Complemento Regulador de Desarrollo Profesional (CRDP).

Artículo 9.- Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el Grado de Desarrollo Profesional (GDP) o Complemento Regulador de Desarrollo Profesional (CRDP) superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

1. GDP- CRDP I: 5 años en el GDP- CRDP de acceso.
2. GDP- CRDP II: 5 años en el GDP- CRDP I.

3. GDP- CRDP III: 5 años en el GDP- CRDP II.

4. GDP- CRDP IV: 5 años en el GDP- CRDP III.

5. GDP- CRDP V: 4 años en el GDP- CRDP IV.

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 escala correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

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 escalas funcionariales pertenecientes a 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. Para ello, se acumulará el tiempo trabajado previamente en puestos de trabajo de otro grupo o subgrupo, multiplicándolo por el factor que le corresponda, según el cuadro siguiente:

Grupo/subgrupo actual	Grupos/Subgrupos anteriores					
	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

2. El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de empleo, se computará, en tanto permanezca con dicha adscripción en el cuerpo de destino y cuando se produzca el cese, en el cuerpo o grupo profesional de origen. La persona interesada podrá manifestar su opción de que el citado tiempo de servicios, sea computado en el cuerpo desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario de carrera de este, mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

3. Los servicios prestados en puestos de trabajo de un colectivo profesional que hubiera sido objeto de una reclasificación mediante un plan de ordenación de personal o por normativa legal, que supusiera el paso a un grupo o subgrupo superior, se entenderán prestados en este último sin la aplicación de los factores de ponderación previstos en el apartado 1 de este artículo. Este supuesto se aplicará a toda la escala de mando del Cuerpo de Bomberos que fue reclasificada del grupo C1 al B tras la promulgación de la Ley 7/2011, de 1 de abril, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunitat Valenciana.

4. 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 administrativas:

- a. Servicios especiales.
- b. Servicios en otras administraciones públicas.
- c. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e. Excedencia forzosa.

TÍTULO II Sistemas de Evaluación

CAPÍTULO I Áreas de Valoración

Artículo 11.- Áreas de Valoración del personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

A los efectos de la valoración de los requisitos necesarios para la progresión en el sistema de carrera se establecen las siguientes áreas de valoración:

1. Área A. Actividad formativa.

a. Desarrollo de conocimientos a través de la formación. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado

público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

b. Transferencia de conocimientos. Se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas. Se incluyen las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública.

c. Tutoría. Entendida como una modalidad de transferencia de conocimientos cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales, bien de manera individual o grupal de conformidad con las líneas marcadas por la organización.

d. Adquisición de conocimiento reglado, a través de la obtención de títulos académicos oficiales aprobados por el Ministerio de Educación y Ciencia.

e. Formación en comunicación global, a través de la obtención de títulos oficiales de idiomas.

2. Área B. Consecución de objetivos establecidos por el servicio.

a. Realización de prácticas asociadas al puesto de trabajo para la consecución de objetivos departamentales y/o del servicio.

b. Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas. La valoración de la misma se basará en la actitud y aptitud profesional en el desempeño por competencias, que serán definidas en manuales o guías de conformidad con lo establecido por la administración a través de los instrumentos estratégicos de la organización.

c. Iniciativa y contribución para la mejora de la calidad del servicio público. Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, grupos de expertos, equipos de trabajo, planes de mejora, propuestas de modificación de procedimientos operativos, todo ello alineado con las líneas estratégicas de la organización.

d. Participación en la correcta ejecución de los planes y protocolos operativos, a través de la realización de aquellas actividades formativas derivadas del mismo o cualesquiera actividades que deriven en la mejor implantación de los mismos establecidas en los planes generales de la administración.

e. Participación en congresos, jornadas, conferencias y foros relacionados con la actividad profesional e institucional, así como encuentros deportivos, pruebas profesionales, todas ellas en representación del Consorcio.

CAPITULO II Sistema y metodología de Evaluación

Artículo 12. Metodología de valoración.

I. Metodología de valoración del Área A, Actividad formativa.

a. Formación.

1. Cada hora de curso de formación, de 5 o más horas, equivale a 1 punto por hora, siendo que un curso no puede ser objeto de valoración más de una vez. En ningún caso se valorarán cursos que no determinen el número de horas del curso. En ningún caso se puntuarán los cursos de valenciano ni los de idiomas, ni los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, los cursos de doctorado o los de los diferentes institutos de las universidades, cuando forman parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de ordenación de recursos humanos, o de adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.

2. Formación objeto de valoración.

2.1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el IVAP, IVASPE o por otras escuelas o entidades de formación de personal empleado público.

2.2. Los cursos o másteres realizados en las universidades se valorarán siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias.

2.3. Se valorarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras en virtud de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas o al amparo de la oportuna homologación.

2.4. Certificaciones profesionales y de fabricantes relacionados con las funciones del puesto, cuya obtención haya sido propuesta y aprobada por la administración. Por cada certificado obtenido en el caso de que no exista correspondencia horaria, se puntuará con 10 puntos por cada certificación.

b. Transferencia de conocimientos. La formación impartida será en algunas de las entidades establecidas en el apartado anterior y el Consorcio Provincial de Bomberos. Cada hora equivaldrá a 1 punto en la primera edición. La segunda y sucesivas equivaldrá a 0,30 puntos por hora. Los trabajos de investigación e innovación y publicaciones se valorarán en función de cada trabajo con un máximo de 10 puntos.

c. Tutoría. Cada jornada equivaldrá a 0,30 puntos en la primera edición, y la segunda y siguientes a 0,15 puntos por jornada.

d. Adquisición de conocimiento reglado, a través de la obtención de títulos académicos. Cada crédito equivale a 5 puntos. En el caso de ciclos formativos no regulados mediante el sistema de créditos se aplicará la fórmula equivalente de 10 horas lectivas = 2,5 puntos. En ningún caso se podrá puntuar en este apartado la titulación correspondiente para el acceso y el desempeño en la categoría o subgrupo de pertenencia.

e. Formación en comunicación global. Se valorarán los títulos de certificación según los siguientes baremos:

A1	14 PUNTOS
A2	14 PUNTOS
B1	14 PUNTOS
B2	16 PUNTOS
C1	18 PUNTOS
C2	20 PUNTOS

II. Metodología de valoración del Área B, Consecución de objetivos del servicio tanto para el personal del cuerpo de bomberos y personal de administración.

La valoración en todos los subapartados, del a al e, será APTO O NO APTO.

Los objetivos serán anuales. Apto es el concepto que se utiliza para valorar el nivel de consecución del objetivo a cumplir durante el año natural de conformidad con la normativa interna del Consorcio, planes o instrucciones de la administración. Se entenderá que un objetivo ha sido cumplido y por tanto será valorado con un apto, siempre que se alcancen los estándares requeridos para cada uno de ellos.

III. Criterios generales.

1. Únicamente serán objeto de valoración, los méritos obtenidos en el periodo comprendido entre la adquisición de un GDP y el tiempo que reste para la adquisición del siguiente.

2. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales.

3. Se entenderá por superior jerárquico a los efectos del presente reglamento aquel mando o jefatura que para cada concepto evaluable se defina por la administración.

Artículo 13.- Definición de los parámetros de los objetivos del servicio.

Todos los parámetros evaluables comprendidos dentro de los objetivos establecidos por el servicio a los que se hace alusión en los artículos anteriores vendrán determinados anualmente a través de planes generales de gobierno o los sistemas de planificación estratégica que determine la administración, que marcará las líneas generales de calidad, objetivos estratégicos y proyectos específicos, líneas formativas y competencias a desarrollar.

Las distintas áreas y departamentos establecerán los objetivos operativos y los sistemas de medición de los resultados generales y la repercusión que la consecución de estos tendrá sobre el personal empleado público a través del sistema de progresión de carrera profesional. Asimismo, se determinarán anualmente los puestos que ejercerán los roles de evaluador y supervisor.

El contenido de la planificación estratégica y los objetivos operativos serán publicados para conocimiento de todo el personal. La responsabilidad del diseño y formación de los objetivos, es responsabilidad de la administración, por lo que la ausencia o indefinición de los mismos no tendrá repercusión en la expectativa de carrera profesional del personal empleado público a todos los efectos.

La repercusión de la consecución de los objetivos sobre el personal empleado público en la carrera profesional será negociada y aprobada en el foro de interlocución oportuno y comunicada a todo el personal para su conocimiento, como mínimo un mes antes de su entrada en vigor.

En cualquier caso, los informes que se recaben tendrán que ser supervisados por la Gerencia del Consorcio y el interesado siempre podrá solicitar revisión de estos en caso de disconformidad.

CAPÍTULO III Procedimiento para la progresión en el sistema

Artículo 14.- Progresión al Grupo de Desarrollo Profesional GDP superior.

1. Para poder acceder a un Grupo de Desarrollo Profesional superior o CRDP en el caso de personal interino, será necesario obtener los siguientes resultados en el procedimiento de valoración de méritos:

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	A1	A2	B	C1	C2
ACTIVIDAD FORMATIVA	100 PUNTOS	90 PUNTOS	80 PUNTS	70 PUNTOS	60 PUNTOS
CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR EL SERVICIO	Se requerirán los siguientes aptos referidos a un periodo de 5 años, con dos posibilidades de consecución: Consecución temporal A: Cada año se requerirán, para la consecución de los objetivos, 3 aptos en 3 objetivos diferentes. El cambio de grado requerirá haber superado la consecución de los objetivos al menos 3 años en un periodo de 5 años. Consecución temporal B: para el cambio de grado se requerirá haber superado la consecución de 10 objetivos en un periodo de 5 años, del siguiente modo: En cuatro de los 5 años se requerirán, para la consecución de los objetivos, al menos 1 apto en cada año.				

2. Se establecerá un periodo anual para la presentación y gestión de los accesos al siguiente GDP. El personal dirigirá a la Presidencia del Consorcio una solicitud para iniciar el correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior.

3. La Administración deberá resolver y notificar en el plazo de 6 meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y acceso al GDP superior.

4. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. Si la solicitud se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha del cumplimiento de dichos requisitos.

5. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.

Artículo 15.- Consecuencias del vencimiento del tiempo mínimo de permanencia sin obtener la puntuación mínima exigida.

1. En el supuesto de que, cumplido el periodo mínimo de permanencia necesario para el ascenso al siguiente GDP, no se hubiere alcanzado la puntuación mínima exigida, la persona interesada deberá demorar su solicitud de valoración para el progreso de GDP al momento que alcance dicha puntuación mínima.

2. Los efectos económicos y administrativos del acceso al siguiente GDP, se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para dicho acceso, por lo que el periodo de permanencia para un nuevo acceso se iniciará el día siguiente de dicha fecha.

CAPÍTULO IV Complemento de carrera administrativa

Artículo 16.- Complemento de carrera administrativa.

El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera administrativa previsto en la normativa reguladora de esta materia. El valor económico para cada ejercicio del complemento, diferenciado por tramos y grupos de titulación, se determinará con ocasión de la aprobación de los presupuestos del Consorcio Provincial de Bomberos.

TÍTULO III

Organización del sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 17.- Comisión de seguimiento, coordinación y gestión del sistema.

1. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Carrera Profesional Horizontal.

2. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a. Velar por el correcto funcionamiento de los procedimientos de evaluación.

b. Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso.

c. Estudiar las solicitudes de acceso a los diferentes niveles de la carrera.

d. Supervisar las valoraciones del cumplimiento de los requisitos y méritos profesionales.

e. Evacuar los informes que le sean solicitados sobre el ejercicio de sus funciones.

f. Supervisar y valorar los informes emitidos por el superior jerárquico y por los miembros del equipo o servicio del evaluado.

g. Formular propuestas del resultado de la evaluación, así como el reconocimiento del GDP alcanzado por cada uno de los evaluados.

h. Estudiar y resolver las reclamaciones presentadas en relación con las decisiones adoptadas.

j. Resolver las dudas y problemas que surjan en la interpretación del reglamento.

3. La Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Carrera Profesional estará compuesta por la parte de la dirección y la parte social en número equivalente. Respecto a la parte social, cada sección representada en la junta de personal designará un miembro para formar parte de esta. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple. La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año, para resolver aquellas solicitudes que le lleguen de cambio de grado y una vez sean estimadas serán efectivas desde la fecha de la solicitud del interesado.

En el caso de que la resolución sea negativa, el interesado se mantendrá en el GDP consolidado hasta que reúna los requisitos necesarios y vuelva a iniciar la solicitud.

4. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 18.- Sistema de gestión de informes, evaluaciones y documental.

El desarrollo del sistema de gestión de informes, evaluaciones y documental, será objeto de desarrollo posterior a través de las disposiciones de la Presidencia Delegada. Con carácter general, la consecución de los objetivos vendrá evaluada y refrendada mediante informe por el personal que haya sido definido por la administración para cada apartado del sistema.

TÍTULO IV Procedimiento electrónico

Artículo 19. Tramitación electrónica

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento, presentará sus solicitudes de acceso o progresión bien en el sistema de carrera profesional horizontal, bien en el derecho a la percepción del complemento de carrera, a través del tramite oportuno habilitado al efecto en la sede electrónica del Consorcio.

Artículo 20. Notificación de la resolución

La notificación de las resoluciones de encuadramiento, progresión o percepción de complemento retributivo del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento se producirá con la consulta de dicha resolución a través de la sede electrónica del Consorcio.

Los avisos de dichas notificaciones serán enviados al correo corporativo oficial del Consorcio exclusivamente.

El acceso a la sede electrónica permitirá la impresión de la resolución y guardará registro del día y hora de este acceso, que será considerado, a todos los efectos, como fecha de notificación.

Se podrá acceder a la sede electrónica mediante certificado digital o cualquier otro sistema de autenticación segura, disponible en ese momento en la sede electrónica.

Artículo 21. Consulta electrónica de información

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento, podrá consultar la información establecida en el artículo

lo 3 del presente reglamento a través de la aplicación electrónica habilitada al efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional. Estabilidad Presupuestaria.

Los fondos destinados a financiar la carrera profesional serán los que permita el crecimiento de las retribuciones anuales en el marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y dentro de un contexto financieramente sostenible para la entidad. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en los presupuestos del Consorcio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera - Encuadramiento del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo en los grados de desarrollo profesional de la carrera horizontal.

El personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre prestando servicios para Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia como personal funcionario de carrera, interino, o contratado laboral fijo o temporal, en la situación de servicio activo se incorporará en el GDP correspondiente siempre que se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Antigüedad GDP

GDP acceso (hasta 5 años).

GDP 1 (de 5 y un día hasta 10 años).

GDP 2 (de 10 y un día hasta 15 años).

GDP 3 (de 15 años y un día hasta 20 años).

GDP 4 (de 20 y un día hasta 24 años).

GDP 5 (más de 24 años)

2. Poseer los requisitos de los apartados siguientes:

a. Haber realizado una prueba de reconocimiento médico en los últimos cinco años.

b. Haber cursado o impartido un número de horas de formación y perfeccionamiento, en los últimos diez años, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, o del Consorcio en el sentido siguiente:

Grupo/Subgrupo	Número horas
Subgrupo A1	60 horas
Subgrupo A2	50 horas
Subgrupo B	45 horas
Subgrupo C1	40 horas
Subgrupo C2	30 horas
A.P	20 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o másteres realizados en las Universidades, siempre que guarden relación con la acción de la administración pública en el ejercicio de sus competencias.

Disposición Transitoria Segunda. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este acuerdo tenga la condición de personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia en cualquiera de las situaciones diferentes a las de servicio activo.

La incorporación al sistema del personal que, a la entrada en vigor de este acuerdo, tenga la condición de funcionario o contratado laboral del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia y no se encuentre en la situación de servicio activo o desempeñando un puesto de trabajo en el Consorcio, se producirá mediante solicitud, cursada dentro del plazo de 2 meses desde que se produzca su ingreso al servicio activo o reincorporación por finalización de la comisión de servicios, siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

Disposición Transitoria Tercera. Período de permanencia en el GDP inferior para el acceso al siguiente Grado del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo.

Durante la segunda y tercera anualidad de la vigencia de este reglamento, el personal que cumpla los requisitos de antigüedad para alcanzar un grado superior al del encuadre inicial no tendrá que es-

perar al transcurso de los años de permanencia en el GDP inferior, siempre que obtenga la siguiente puntuación mínima:

Segunda anualidad:

En el apartado de formación: al menos el 60% de los puntos que le correspondan por grupo de titulación.

En el apartado de consecución de objetivos: 2 aptos en la primera anualidad o en la segunda.

Tercera anualidad:

En el apartado de formación: al menos el 70% de los puntos que le correspondan por grupo de titulación.

En el apartado de consecución de objetivos: 2 aptos en la primera anualidad y 2 aptos en la segunda o tercera anualidad.

Disposición Transitoria cuarta. Moratoria en el diseño de objetivos.

La implantación de la carrera profesional en la primera anualidad, implicará una moratoria en la consecución de objetivos de 3 meses por parte de la administración.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Habilitación de desarrollo normativo.

Se habilita a la Presidencia del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este reglamento.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial, con efectos retroactivos el 1 de enero del año en que se apruebe.