

Consorti Provincial de Bombers de València

Anunci del Consorci Provincial de Bombers de València sobre aprovació definitiva del reglament de criteris objectius per a l'assignació del complement de productivitat al personal empleat públic del Consorci.

Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sobre aprobación definitiva del reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal empleado público 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 extraordinària celebrada el 8 d'abril de 2022, ha adoptat per unanimitat, acord aprovant definitivament el Reglament de criteris objectius per a l'assignació del complement de productivitat al personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València.

En aquesta Assemblea es van desestimar les al·legacions presentades per part de la secció sindical CCOO, exceptuant la modificació relativa al paràgraf quart de l'article 13, variació en el nombre d'efectius, suposats d'aplicació i quantia.

Per tot això s'acorda aprovar definitivament el Reglament de criteris objectius per a l'assignació del complement de productivitat al personal empleat públic del Consorci Provincial de Bombers de València que s'annexa i publicar el text íntegre del citat Reglament en el Butlletí Oficial de la Província.

ANNEX

REGLAMENT DE CRITERIS OBJECTIUS PER A L'ASSIGNACIÓ DE COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT PER AL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC DEL CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Exposició de motius

EL MARC LEGAL ACTUAL DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Els drets retributius del personal empleat públic tenen la seua regulació en el Títol III, capítol III del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre i en el capítol III del Títol VI de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana.

La Disposició final quarta del TREBEP estableix que l'entrada en vigor del nou sistema retributiu produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de Funció Pública que es dicten en desenvolupament d'aquest Estatut.

Al seu torn, la Disposició final quarta de la Llei 4/2021, estableix que els seus articles relatius al sistema retributiu entraran en vigor en el moment en què entren en vigor les disposicions reglamentàries que els desenvolupen, sent aplicables fins llavors les disposicions vigents que no s'oposen al que s'estableix en la resta de la llei i en el TREBEP.

Així les coses, la normativa aplicable en matèria de retribucions dels empleats públics continua sent la de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública i el desenvolupament, per a funcionaris de l'Administració Local, en l'RD 861/1986 que, en el seu article 5, regula el complement de productivitat en els termes següents :

“1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el funcionari exerceix el seu treball.

2 L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i objectius assignats a aquest.

3 En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap mena de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

4 Les quantitats que perceba cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la Corporació com dels representants sindicals.

5 Correspon al Ple de la Corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dins dels límits màxims assenyalats en l'article 7.2b) d'aquesta norma.

6 Correspon a l'Alcalde o President de la Corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual de complement de productivitat, amb subjecció als criteris que si escau haja establert el Ple, sense perjudici de les delegacions que puga conferir conforme al que s'estableix en la Llei 7/1985, de 2 d'abril”.

Es persegueix, per tant, que la productivitat s'atorgue mitjançant criteris i objectius coneguts per endavant pel personal empleat públic donant compliment a la normativa aplicable i garantint els principis d'igualtat i transparència en la gestió del complement.

II. ABAST DELS CRITERIS.

Tal com estableix el RD 861/1986, l'Assemblea establirà els criteris que permeten a la Presidència del Consorci la distribució de la quantia pressupostada entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement que, en tot cas, haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball.

De totes les circumstàncies objectives possibles relacionades directament amb l'acompliment del lloc, hem de completar ací el supòsit concret de l'exercici de les funcions de categoria superior, per delegació de les prefectures de secció o servei, que impliquen i es materialitzen necessàriament en una delegació de signatura a fi d'evitar la paralització de procediments administratius i/o garantir el normal funcionament dels serveis operatius; per desenvolupar tasques en llocs singularitzats que no estiguen coberts per provisió definitiva.

D'igual forma és necessari establir la retribució mitjançant aquest complement a percebre per la pertinença a grups especials així com comissions de valoració i equips de mediació i la pertinença a altres òrgans col·legiats no relacionats exclusivament amb el seu lloc de treball ni amb la seua condició de delegat/a sindical.

Tot això sense perjudici d'ampliar la regulació en un moment posterior a qualsevol altra circumstància que es considere procedent.

Capítol I

Acompliment de funcions de categoria superior, per delegació expressa.

Article 1.- Supòsits d'aplicació.

1.1. De conformitat amb l'article 73.2 del TREBEP, les Administracions Públiques podran assignar a la seua personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que exercisquen sempre que resulten adequades a la seua classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei el justifiquen sense minvar en les retribucions.

Es per això què, amb motiu del gaudi de vacances o dies d'assumptes propis dels/les titulars dels llocs de prefectures responsables de secció, àrea o llocs de direcció, i amb la finalitat de no paralitzar expedients administratius la tramitació dels quals i signatura de documentació no puga demorar-se en el temps, es formalitzarà la delegació de les seues funcions, mitjançant proposta del de/la titular del lloc i resolució de la Presidència, sempre que la persona titular del lloc ho estime necessari i convenient, l'aprove la gerència i la seua absència siga per un període superior a cinc dies hàbils.

Només amb caràcter excepcional i deixant constància de l'especial circumstància, podrà realitzar-se una delegació per un període inferior.

1.2. S'inclou en aquest apartat el que es disposa en el Decret núm. 48 de la Presidència Delegada d'aquest Consorci, de data 5 de febrer de 2013, que regula l'atribució temporal de funcions al personal operatiu en parcs, quan es produïska de manera puntual l'absència de personal funcionari de carrera pertanyent a la categoria de Caporal o Sergent de torn.

La formalització mentre es determinen les funcions de categoria superior s'anotaran en el IPSIGE per a ser abonades a mes vençut.

1.3. Les presents normes no seran d'aplicació automàtica en altres supòsits d'absència tals com llicències o baixes per malaltia; en tals casos es resoldrà per la Presidència la conveniència d'aplicar aquests

críters o de realitzar la cobertura del lloc mitjançant qualsevol dels procediments de provisió de llocs previstos en la normativa vigent.

Article 2.- Requisits de la delegació.

La delegació de funcions reflectides en l'article 1.1. es realitzarà en els llocs següents:

- Del lloc d'Inspector Cap del Cos de Bombers en el lloc de Sotsca de Bombers.
- Del lloc de Direcció de RRHH en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Responsable de l'assessoria jurídica en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Responsable de la Unitat Econòmica en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Prefectura de Formació en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Prefectura de Suport Logístic en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Prefectura de Prevenció Operativa en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Responsable de Sistemes i Innovació Tecnològica en personal empleat públic pertanyent al grup A.
- Del lloc de Responsable de la Unitat de Contractació en personal empleat públic pertanyent al grup A.

Article 3.- Quanties.

El personal empleat públic en els qui recaiga una de les delegacions expressades en l'apartat 1.1. percebran un complement de productivitat, durant el temps de duració d'aquesta, per l'import que resulte de multiplicar els dies hàbils efectius del seu exercici per la diferència de les retribucions complementàries de tots dos llocs (complement de destinació i complement específic).

Els imports expressats tenen el caràcter de màxims i no es veuran augmentats quan, excepcionalment, les delegacions recaiguen en empleats de diferent grup o subgrup.

El personal empleat públic en els qui recaiga una de les delegacions expressades en l'apartat 1.2. percebrà un complement de productivitat per l'atribució temporal de funcions, durant el temps de duració d'aquesta, per l'import que resulte de multiplicar les hores efectives del seu exercici per la diferència del preu/hora estructural de tots dos llocs.

Capítol II

Pertinença a òrgans col·legiats

Article 4.- Comissions de valoració no incloses en les indemnitzacions establides en Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.

S'abonaran, com a complement de productivitat, les assistències dels membres dels tribunals d'oposicions i concursos (comissions de valoració) i els seus col·laboradors tècnics, encarregats de la selecció de personal, promoció, baremació o de proves la superació de les quals siga necessària per a l'exercici de professions o per a la realització d'activitats (proves físiques), sempre que aquests processos de selecció no estiguen inclosos en les indemnitzacions del RD 462/2002, per no comportar la realització d'exercicis escrits o orals.

Les quanties i categoria de la comissió, seran les corresponents al que s'estableix en art. 30 en relació a l'Annex IV del RD 462/2002.

En el cas que la valoració es referisca a aspirants heterogenis, quant al grup de titulació de pertinença, es tindrà en compte per a establir la categoria de la comissió a l'aspirant amb major subgrup.

Les reunions de la comissió que es realitzen fóra de la jornada laboral dels seus membres, es compensaran amb hora*hora en concepte de PHE. Les hores de les reunions hauran d'estar correctament certificades per la secretaria de la comissió. En cas del personal no subjecte a quadrant, s'entén que la jornada laboral és de 8.00 a 15.30 hores.

Article 5.- Pertinença a l'equip de mediació de conflictes.

La pertinença a l'equip de mediació del protocol de prevenció i actuació autònoma davant la violència laboral en el CPBV, implica per al personal empleat públic una activitat extraordinària a les funcions assignades al seu lloc de treball, que durà a terme de forma voluntària el tractament i resolució de situacions d'assetjament laboral de qualsevol naturalesa.

Per la pertinença a l'equip de mediació, es retribuirà en concepte de productivitat la quantitat de 50 € mensuals.

Per cada sessió en la qual el membre de l'equip participe activament, es retribuirà en concepte de productivitat una quantia de 42,83 €/sessió.

Les reunions de la comissió que es realitzen fóra de la jornada laboral dels seus membres, es compensaran amb hora*hora en concepte de PHE. Les hores de les reunions hauran d'estar correctament informades pels membres de l'equip. En cas del personal no subjecte a quadrant, s'entén que la jornada laboral és de 8.00 a 15.30 hores.

Article 6.- Pertinença a comitès creats per a dur a terme projectes transversals.

La necessitat de treballar transversalment i en equip, d'una manera interdisciplinària, apareix de manera reiterada quan ens plantegem millores en el funcionament de la nostra organització municipal.

La transversalitat és un concepte que assegura el compromís efectiu de tota l'organització per a treballar, des de qualsevol especialització sectorial, en un àmbit, visió, enfocament, problema públic... i per uns objectius que no es poden assumir per una sola de les estructures organitzatives sectorials. I la transversalitat és també un instrument organitzatiu que pretén desenvolupar estratègies, eines i instruments que, dins de l'estructura organitzativa sectorial, permeten adaptar-se millor a les exigències d'una realitat molt complexa.

La pertinença a comitès creats a aquest efecte, mitjançant Resolució de la Presidència del Consorci, impliquen per al personal empleat públic que forme part dels mateixos una activitat extraordinària a les funcions assignades al seu lloc de treball.

Per cada sessió en la qual el membre de l'equip participe activament, es retribuirà en concepte de productivitat una quantia de 42,83 €/sessió.

Les reunions de la comissió que es realitzen fóra de la jornada laboral dels seus membres, es compensaran amb hora*hora en concepte de PHE. Les hores de les reunions hauran d'estar correctament informades per la secretaria del Comitè. En cas del personal no subjecte a quadrant, s'entén que la jornada laboral és de 8.00 a 15.30 hores.

Capítol III

Pertinença a grups especials

Article 7.- Grup especial de Rescat a Altura-GERA

7.1. Mitjançant Decret 742 de 7 de juliol de 2017, s'aprova la Instrucció sobre el funcionament intern del Grup Especial de Rescat a Altura (GERA).

En aquesta Instrucció, article 8, queda establert que la incorporació voluntària ho serà per un període mínim de dos anys, sent l'edat màxima de permanència la de la passada a segona activitat per edat, formulant-se en l'article 9 els requisits per a incorporar-se al grup (condicions, ordre d'incorporació i número màxim per a la categoria de caporal).

En tal suposat de designació, el/la empleat/a percebrà un complement de productivitat a més de les retribucions del lloc d'origen.

7.2. Resulten d'aplicació els imports arrellegats en l'art.21 de la Instrucció de Funcionament Intern del Grup Especial de Rescat a Altura, en concepte de productivitat, i en una quantia global de 4.200 €/anuals (350 euros/mensuals) en el cas que s'exercisquen funcions d'especialista rescatador i la quantitat de 5.600 € anuals (466,67 euros/mensuals) en el cas de Coordinador. (DC 871 de 12/12/2019).

Aquestes quanties estaran subjectes a un informe mensual de la Prefectura de la zona en el qual es detallen les persones integrants del grup que hagen realitzat les funcions pròpies del GERA tant a nivell operatiu com formatiu, així com de les incidències mensuals que pugen donar-se.

Formaran part del llistat mensual aquells/as integrants del grup que no hagen pogut realitzar funcions del GERA a nivell operatiu, per estar incapacitats temporalment per accident laboral, així com els que es troben gaudint del període vacacional.

El personal que es trobe incapacitat temporalment per malaltia comuna o gaudint d'un permís o llicència que li absente del seu lloc de treball més d'un mes, i haja de ser nomenat un integrant de la borsa per a la substitució d'aquest en el GERA, percebrà la productivitat proporcionalment al temps de treball efectiu.

Article 8. Grup especial Unitat de Rescat en Emergències i Catàstrofes – UREC

8.1. De conformitat amb el Decret 15 d'11 de gener de 2018, modificat per Decret 50 de 24 de gener de 2018, s'aproven les Instruccions de Funcionament de la Unitat de Rescat en Emergències i Catàstrofes del Consorci Provincial de Bombers de València.

Aquest Grup garanteix una resposta adequada, eficaç i organitzada en totes les emergències que, per les seues característiques, siga necessària la intervenció de personal especialista en actuacions davant esfondraments d'edificis, moviments de terra o uns altres similars, amb rescat o sense rescat de persones, amb la finalitat que aquestes intervencions es produïsquen en condicions de seguretat i eficàcia.

8.2. Al personal inclòs en la UREC se li retribuirà, en concepte productivitat, per l'especial rendiment i l'activitat extraordinària que suposa la pertinença voluntària al grup i la realització de pràctiques de formació per a pertànyer a aquest, un concepte anual equivalent a la multiplicació de 85 hores per un índex estipulat en 27 €/hores: 2.295 € anuals, que es distribuïran en 12 mensualitats de 191,25 €.

La resta d'hores fins a arribar a les 119 de pràctiques anuals que han de realitzar, jornades d'entrenament i jornades d'entrenament conjunt, seran compensades a lliurar a factor 1x1.

Aquesta quantia mensual serà abonada previ informe de la Prefectura de la UREC en el qual es corrobore els components de la UREC que han complert amb la totalitat dels objectius marcats per les instruccions de funcionament intern d'aquesta unitat.

Els 2 sotscaps de la UREC percebran, a més de la productivitat dels rescatadors, una compensació del 25% sobre el valor de la quantitat a percebre pel rescatador, per les funcions superiors que s'estableixen en aquestes Instruccions, que correspon a 2868,75 € anuals, que es distribuïran en 12 mensualitats de 239,06 €.

El Cap de la UREC percebrà, a més de la productivitat dels rescatadors, una compensació del 20% sobre el valor de la quantitat a percebre pels sotscaps, per les funcions superiors que s'estableixen en les Instruccions de la Unitat, que correspon a 3.442,50 € anuals, que es distribuïran en 12 mensualitats de 286,88 €.

Capítol III

Acompliment de funcions de llocs singularitzats

Article 9. Acompliment de funcions del lloc d'Inspector Cap del Cos de Bombers

9.1. Correspon al lloc d'Inspector Cap del CPBV la planificació, organització, direcció i coordinació de tots els recursos humans i materials del Cos de Bombers en matèria de prevenció i extinció d'incendis, salvament de vides i béns en situacions d'emergència amb la finalitat de garantir les millors condicions de seguretat d'acord amb les funcions atribuïdes en la legislació vigent.

La provisió del lloc de treball de l'inspector que ostente la prefectura del servei es farà mitjançant el sistema de lliure designació, de conformitat amb l'article 27.4 de la Llei de SPEIS.

9.2. Mentre, la provisió d'aquest lloc no siga definitiva, l'atribució temporal de les funcions del mateix al personal que ocupe un altre lloc de treball, donarà lloc a la percepció d'un complement de productivitat mensual, per la diferència de les retribucions complementàries de tots dos llocs (complement de destinació i complement específic), quan dites atribucions vengen recollides en una resolució de la Presidència del Consorci.

Article 10. Suport en tasques de gestió a Prefectures de Parc auxiliar vacants

10.1. El personal que ostentant un lloc de Prefectura de parc, assumisca la gestió i control de Prefectura d'un altre Parc Auxiliar, mentre, la provisió d'aquest lloc no estiga coberta, donarà lloc a la percepció d'un complement de productivitat mensual, mentre assumisquen aquest excés de tasques, quan dites atribucions vengen recollides en una resolució de la Presidència del Consorci.

10.2. La quantitat a compensar a aquest personal per l'especial rendiment en el seu lloc de treball que suposa aquesta atribució temporal de funcions, es durà a terme per l'equivalent a la multiplicació de 24 hores per un índex estipulat de 33,26 €/hora, ascendint a 798,24 € mensuals (o la part proporcional).

10.3. Aquestes quanties estaran subjectes a un informe mensual signat per el propi empleat amb la conformitat per part de l'Inspector en

Cap del CPBV, en el qual s'indiquen les tasques realitzades al parc/s vacant/s, els desplaçaments realitzats a aquest, en el seu cas, i les incidències mensuals que hagen pogut donar-se.

Article 11.- Acompliment de funcions de tresoreria. Supòsits d'aplicació.

11.1 La figura i funcions de tresoreria s'estableixen l'art. 5 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional i en l'article 36 dels Estatuts del CPBV.

Sent les funcions de tresoreria el maneig i custodi dels fons, valors i efectes de l'entitat, així com la responsabilitat sobre els serveis de recaptació, és necessari i imprescindible que siguen assumides per funcionari/a de carrera per a atendre els pagaments als quals l'Administració està compromesa.

La designació d'una persona de la plantilla per a la realització de tals funcions implica, en tot cas, una activitat extraordinària que ha de ser retribuïda mitjançant un complement de productivitat, quan dites atribucions vengen recollides en una resolució de la Presidència del Consorci.

11.2. Els qui realitzen les funcions de tresoreria, percebran un complement de productivitat de 500 € mensuals.

Capítol IV

Tasques i funcions addicionals assumides per coordinador/a forestal

Article 12.- Supòsits d'aplicació.

12.1 Els coordinadors forestals del Consorci, d'acord amb el que estableix el Pla Especial d'Incendis Forestals de la Comunitat Valenciana (PEIF), duen a terme una responsabilitat assignada al seu lloc de treball més concorde a les tasques que la RLT del Consorci assigna al lloc de Sergent que no al de Caporal (lloc assimilable segons la DA3ª de la Llei SPEIS). Així, aquests Coordinadors desenvolupen tasques en dos àmbits d'actuació:

- El seguiment i execució de les tasques que, a nivell preventiu desenvolupen les brigades de bombers forestals de la Generalitat Valenciana sobre la base de l'encàrrec de comanda de gestió al Consorci.

- La direcció en serveis d'emergència de les esmentades brigades i de l'operatiu de bombers i caporals desplaçats a les emergències relacionades amb l'àmbit rural/forestal.

12.2. És per això que, tal com s'ha advertit, pel fet que realitzen funcions més concordes a la responsabilitat del lloc de treball de Sergent, s'assigna al personal que ocupa un lloc de coordinador forestal un complement de productivitat corresponent a la diferència de les retribucions complementàries de tots dos llocs (complement de destinació i complement específic) de 235,47 € mentre realitzen les funcions assignades en el PEIF, i fins a la corresponent modificació del lloc de treball CB20 Coordinador Forestal, on es repleguen, si escau, les referides funcions.

Aquestes quanties estaran subjectes a un informe mensual signat per un Tècnic Forestal, en el qual s'indique l'acompliment per part del personal Coordinador Forestal de les funcions assignades en el PEIF i encàrrec forestal, així com de les incidències mensuals que puguen donar-se.

Formaran part del llistat mensual aquells/as coordinadors forestals que hagen estat incapacitats temporalment per accident laboral, així com els que es troben gaudint del període vacacional.

El personal que es trobe incapacitat temporalment per malaltia comuna o gaudint d'un permís o llicència que li absente del seu lloc de treball més d'un mes, percebrà la productivitat proporcionalment al temps de treball efectiu.

Capítol V

Variació en el nombre d'efectius assignats a cada àrea/secció

Article 13.- Supòsits d'aplicació i quantia.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció, entre altres ítems, a la responsabilitat d'aquests.

Aquesta responsabilitat pot ser mesurada, entre altres factors, pel càrrec que s'ocupa en l'organització, i la resposta necessària davant alguna cosa o per algú. Com més personal estiga al càrrec d'un lloc de treball, major responsabilitat comporta.

Per això, en les diferents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat s'estableix com una de les excepcions a l'increment limitat del complement específic dels llocs de treball, les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa.

És per això que, sempre que no haja sigut objecte de modificació en la RPT aquesta circumstància, els llocs de treball que vegem incrementada la seua responsabilitat per increment del número de personal al seu càrrec en més d'un 40%, derivat del procés de subrogació del personal de l'empresa Divalterra SA en liquidació, percebran un complement mensual de productivitat equivalent a l'increment del complement específic mensual en un 8%.

El complement específic es compon de 5 variables -dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penúria-. Si a cada variable li atorguem un 20% de valor, el 8% equivaldria al 40% d'increment del personal al seu càrrec.

El 8% d'increment del complement específic es basa en el següent: El complement específic es compon de 5 variables:

- dificultat tècnica
- dedicació
- incompatibilitat
- responsabilitat
- perillositat o penúria.

A cada variable li atorguem un 20% del valor total del complement específic.

Un increment del 40% del personal al càrrec d'un empleat públic, pot suposar un increment del 40% de responsabilitat d'aqueix empleat públic. Pel que, un increment retributiu del 40% de l'ítem de responsabilitat, suposa un increment del 8% del total del complement específic.

Disposició addicional.- Actualització automàtica de quanties.

Les quantitats a percebre en concepte de complement de productivitat per aplicació dels criteris objectius fixats per l'Assemblea, s'actualitzaran anualment en el mateix percentatge que s'establisca per a la resta de les retribucions del personal empleat públic.

València, a 21 d'abril de 2022.—La presidenta delegada, M^a Josep Amigó Laguarda.

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de València, en sesión extraordinaria celebrada el 8 de abril de 2022, ha adoptado por unanimidad, acuerdo aprobando definitivamente el Reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de València.

En dicha Asamblea se desestimaron las alegaciones presentadas por parte de la sección sindical CCOO, exceptuando la modificación relativa al párrafo cuarto del artículo 13, variación en el número de efectivos, supuestos de aplicación y cuantía.

Por todo ello se acuerda aprobar definitivamente el Reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de València que se anexa y publicar el texto íntegro del citado Reglamento en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO

REGLAMENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA ASIGNACIÓN DE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA

Exposición de motivos

EL MARCO LEGAL ACTUAL DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Los derechos retributivos del personal empleado público tienen su regulación en el Título III, capítulo III del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el capítulo III del

Título VI de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.

La Disposición final cuarta del TREBEP establece que la entrada en vigor del nuevo sistema retributivo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

A su vez, la Disposición final cuarta de la Ley 4/2021, establece que sus artículos relativos al sistema retributivo entrarán en vigor en el momento en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que los desarrollen, siendo aplicables hasta entonces las disposiciones vigentes que no se opongan a lo establecido en el resto de la ley y en el TREBEP.

Así las cosas, la normativa aplicable en materia de retribuciones de los empleados públicos sigue siendo la de la ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública y el desarrollo, para funcionarios de la Administración Local, en el RD 861/1986 que, en su artículo 5, regula el complemento de productividad en los términos siguientes:

“1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2 La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3 En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4 Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5 Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2b) de esta norma.

6 Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual de complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril”.

Se persigue, por tanto, que la productividad se otorgue mediante criterios y objetivos conocidos de antemano por el personal empleado público dando cumplimiento a la normativa aplicable y garantizando los principios de igualdad y transparencia en la gestión del complemento.

II. ALCANCE DE LOS CRITERIOS.

Tal como establece el RD 861/1986, la Asamblea establecerá los criterios que permitan a la Presidencia del Consorcio la distribución de la cuantía presupuestada entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento que, en todo caso, deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

De entre todas las circunstancias objetivas posibles relacionadas directamente con el desempeño del puesto, debemos completar aquí el supuesto concreto del ejercicio de las funciones de categoría superior, por delegación de las jefaturas de sección o servicio, que implican y se materializan necesariamente en una delegación de firma a fin de evitar la paralización de procedimientos administrativos y/o garantizar el normal funcionamiento de los servicios operativos; por desempeñar funciones en puestos singularizados que no estén cubiertos por provisión definitiva.

De igual forma es necesario establecer la retribución mediante este complemento a percibir por la pertenencia a grupos especiales así como comisiones de valoración y equipos de mediación y la pertenencia a otros órganos colegiados no relacionados exclusivamente con su puesto de trabajo ni con su condición de delegado/a sindical.

Todo ello sin perjuicio de ampliar la regulación en un momento posterior a cualquier otra circunstancia que se considere procedente.

Capítulo I

Desempeño de funciones de categoría superior, por delegación expresa.

Artículo 1.- Supuestos de aplicación.

1.1. De conformidad con el artículo 73.2 del TREBEP, las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

Es por ello que, con motivo del disfrute de vacaciones o días de asuntos propios de los/las titulares de los puestos de jefaturas responsables de sección, área o puestos de dirección, y con la finalidad de no paralizar expedientes administrativos cuya tramitación y firma de documentación no pueda demorarse en el tiempo, se formalizará la delegación de sus funciones, mediante propuesta del de/la titular del puesto y resolución de la Presidencia, siempre que la persona titular del puesto lo estime necesario y conveniente, lo apruebe la gerencia y su ausencia sea por un período superior a cinco días hábiles.

Solo con carácter excepcional y dejando constancia de la especial circunstancia, podrá realizarse una delegación por un período inferior.

1.2. Se incluye en este apartado lo dispuesto en el Decreto núm. 48 de la Presidencia Delegada de este Consorcio, de fecha 5 de febrero de 2013, que regula la atribución temporal de funciones al personal operativo en parques, cuando se produzca de modo puntual la ausencia de personal funcionario de carrera perteneciente a la categoría de Cabo o Sargento de turno.

La formalización en tanto en cuanto se determinen las funciones de categoría superior se anotarán en el IPSIGE para ser abonadas a mes vencido.

1.3. Las presentes normas no serán de aplicación automática en otros supuestos de ausencia tales como licencias o bajas por enfermedad; en tales casos se resolverá por la Presidencia la conveniencia de aplicar estos criterios o de realizar la cobertura del puesto mediante cualquiera de los procedimientos de provisión de puestos previstos en la normativa vigente.

Artículo 2.- Requisitos de la delegación.

La delegación de funciones reflejadas en el artículo 1.1. se realizará en los puestos siguientes:

- Del puesto de Inspector Jefe del Cuerpo de Bomberos en el puesto de Subjefe del Cuerpo de Bomberos.
- Del puesto de Dirección de RRHH en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Responsable de la asesoría jurídica en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Responsable de la Unidad Económica en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Jefatura de Formación en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Jefatura de Apoyo Logístico en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Jefatura de Prevención Operativa en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Responsable de Sistemas e Innovación Tecnológica en personal empleado público perteneciente al grupo A.
- Del puesto de Responsable de la Unidad de Contratación en personal empleado público perteneciente al grupo A.

Artículo 3.-Cuantías.

El personal empleado público en quienes recaiga una de las delegaciones expresadas en el apartado 1.1. percibirán un complemento de productividad, durante el tiempo de duración de la misma, por el importe que resulte de multiplicar los días hábiles efectivos de su ejercicio por la diferencia de las retribuciones complementarias de ambos puestos (complemento de destino y complemento específico).

Los importes expresados tienen el carácter de máximos y no se verán aumentados cuando, excepcionalmente, las delegaciones recaigan en empleados de distinto grupo o subgrupo.

El personal empleado público en quienes recaiga una de las delegaciones expresadas en el apartado 1.2. percibirá un complemento

de productividad por la atribución temporal de funciones, durante el tiempo de duración de la misma, por el importe que resulte de multiplicar las horas efectivas de su ejercicio por la diferencia del precio/hora estructural de ambos puestos.

Capítulo II

Pertenencia a órganos colegiados

Artículo 4.- Comisiones de valoración no incluidas en las indemnizaciones establecidas en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Se abonarán, como complemento de productividad, las asistencias de los miembros de los tribunales de oposiciones y concursos (comisiones de valoración) y sus colaboradores técnicos, encargados de la selección de personal, promoción, baremación o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades (pruebas físicas), siempre que dichos procesos de selección no estén incluidos en las indemnizaciones del RD 462/2002, por no conllevar la realización de ejercicios escritos u orales.

Las cuantías y categoría de la comisión, serán las correspondientes a lo establecido en art. 30 en relación al Anexo IV del RD 462/2002.

En el caso de que la valoración se refiera a aspirantes heterogéneos, en cuanto al grupo de titulación de pertenencia, se tendrá en cuenta para establecer la categoría de la comisión al aspirante con mayor subgrupo.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora*hora en concepto de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente certificadas por la secretaría de la comisión. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.

Artículo 5.- Pertenencia al equipo de mediación de conflictos.

La pertenencia al equipo de mediación del protocolo de prevención y actuación autónoma ante la violencia laboral en el CPBV, implica para el personal empleado público una actividad extraordinaria a las funciones asignadas a su puesto de trabajo, que llevará a cabo de forma voluntaria el tratamiento y resolución de situaciones de acoso laboral de cualquier naturaleza.

Por la pertenencia al equipo de mediación, se retribuirá en concepto de productividad la cantidad de 50 € mensuales.

Por cada sesión en la que el miembro del equipo participe activamente, se retribuirá en concepto de productividad una cuantía de 42,83 €/sesión.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora*hora en concepto de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente informadas por los miembros del equipo. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.

Artículo 6.- Pertenencia a comités creados para llevar a cabo proyectos transversales.

La necesidad de trabajar transversalmente y en equipo, de un modo interdisciplinar, aparece de manera reiterada cuando nos planteamos mejoras en el funcionamiento de nuestra organización municipal.

La transversalidad es un concepto que asegura el compromiso efectivo de toda la organización para trabajar, desde cualquier especialización sectorial, en un ámbito, visión, enfoque, problema público... y por unos objetivos que no se pueden asumir por una sola de las estructuras organizativas sectoriales. Y la transversalidad es también un instrumento organizativo que pretende desarrollar estrategias, herramientas e instrumentos que, dentro de la estructura organizativa sectorial, permitan adaptarse mejor a las exigencias de una realidad muy compleja.

La pertenencia a comités creados al efecto, mediante Resolución de la Presidencia del Consorcio, implican para el personal empleado público que forme parte de los mismos una actividad extraordinaria a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Por cada sesión en la que el miembro del equipo participe activamente, se retribuirá en concepto de productividad una cuantía de 42,83 €/sesión.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora*hora en concepto

de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente informadas por la secretaria del Comité. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.

Capítulo III

Pertenencia a grupos especiales

Artículo 7.- Grupo especial de Rescate en Altura- GERA

7.1. Mediante Decreto 742 de 7 de julio de 2017, se aprueba la Instrucción sobre el funcionamiento interno del Grupo Especial de Rescate en Altura (GERA).

En dicha Instrucción, artículo 8, queda establecido que la incorporación voluntaria lo será por un periodo mínimo de dos años, siendo la edad máxima de permanencia la del pase a segunda actividad por edad, formulándose en el artículo 9 los requisitos para incorporarse al grupo (condiciones, orden de incorporación y número máximo para la categoría de cabo).

En tal supuesto de designación, el/la empleado/a percibirá un complemento de productividad además de las retribuciones del puesto de origen.

7.2. Resultan de aplicación los importes recogidos en el art.21 de la Instrucción de Funcionamiento Interno del Grupo Especial de Rescate en Altura, en concepto de productividad, y en una cuantía global de 4.200 €/anuales (350 euros/mensuales) en el caso de que se ejerzan funciones de especialista rescatador y la cantidad de 5.600 € anuales (466,67 euros/mensuales) en el caso de Coordinador. (DC 871 de 12/12/2019).

Estas cuantías estarán sujetas a un informe mensual de la Jefatura de la zona en el que se detallen las personas integrantes del grupo que hayan realizado las funciones propias del GERA tanto a nivel operativo como formativo, así como de las incidencias mensuales que puedan darse.

Formarán parte del listado mensual aquellos/as integrantes del grupo que no hayan podido realizar funciones del GERA a nivel operativo, por estar incapacitados temporalmente por accidente laboral, así como los que se encuentren disfrutando del periodo vacacional.

El personal que se encuentre incapacitado temporalmente por enfermedad común o disfrutando de un permiso o licencia que le ausente de su puesto de trabajo más de un mes, y tenga que ser nombrado un integrante de la bolsa para la sustitución del mismo en el GERA, percibirá la productividad proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 8. Grupo especial Unidad de Rescate en Emergencias y Catástrofes – UREC

8.1. De conformidad con el Decreto 15 de 11 de enero de 2018, modificado por Decreto 50 de 24 de enero de 2018, se aprueban las Instrucciones de Funcionamiento de la Unidad de Rescate en Emergencias y Catástrofes del Consorcio Provincial de Bomberos de València.

Este Grupo garantiza una respuesta adecuada, eficaz y organizada en todas las emergencias que, por sus características, sea necesaria la intervención de personal especialista en actuaciones ante derrumbamientos de edificios, movimientos de tierra u otros similares, con rescate o sin rescate de personas, con el fin de que dichas intervenciones se produzcan en condiciones de seguridad y eficacia.

8.2. Al personal incluido en la UREC se le retribuirá, en concepto de productividad, por el especial rendimiento y la actividad extraordinaria que supone la pertenencia voluntaria al grupo y la realización de prácticas de formación para pertenecer al mismo, un concepto anual equivalente a la multiplicación de 85 horas por un índice estipulado en 27 €/horas: 2.295 € anuales, que se distribuirán en 12 mensualidades de 191,25 €.

El resto de horas hasta llegar a las 119 de prácticas anuales que deben realizar, jornadas de entrenamiento y jornadas de entrenamiento conjunto, serán compensadas a librar a factor 1x1.

Dicha cuantía mensual será abonada previo informe de la Jefatura de la UREC en el que se corrobore los componentes de la UREC que han cumplido con la totalidad de los objetivos marcados por las instrucciones de funcionamiento interno de dicha unidad.

Los 2 subjefes de la UREC percibirán, además de la productividad de los rescatadores, una compensación del 25% sobre el valor de la cantidad a percibir por el rescatador, por las funciones superiores que

se establecen en estas Instrucciones, que corresponde a 2868,75 € anuales, que se distribuirán en 12 mensualidades de 239,06 €.

El Jefe de la UREC percibirá, además de la productividad de los rescatadores, una compensación del 20% sobre el valor de la cantidad a percibir por los subjefes, por las funciones superiores que se establecen en las Instrucciones de la Unidad, que corresponde a 3.442,50 € anuales, que se distribuirán en 12 mensualidades de 286,88 €.

Capítulo III

Desempeño de funciones de puestos singularizados

Artículo 9. Desempeño de funciones del puesto de Inspector Jefe del Cuerpo de Bomberos

9.1. Corresponde al puesto de Inspector Jefe del CPBV la planificación, organización, dirección y coordinación de todos los recursos humanos y materiales del Cuerpo de Bomberos en materia de prevención y extinción de incendios, salvamento de vidas y bienes en situaciones de emergencia con el fin de garantizar las mejores condiciones de seguridad de acuerdo con las funciones atribuidas en la legislación vigente.

La provisión del puesto de trabajo del inspector que ostente la jefatura del servicio se hará mediante el sistema de libre designación, de conformidad con el artículo 27.4 de la Ley de SPEIS.

9.2. En tanto en cuanto, la provisión de este puesto no sea definitiva, la atribución temporal de las funciones del mismo al personal que ocupe otro puesto de trabajo, dará lugar a la percepción de un complemento de productividad mensual, por la diferencia de las retribuciones complementarias de ambos puestos (complemento de destino y complemento específico), cuando dichas atribuciones vengán recogidas en una resolución de la Presidencia del Consorcio.

Artículo 10. Soporte en tareas de gestión a Jefaturas de Parque auxiliar vacantes.

10.1. El personal que ostentando un puesto de Jefatura de parque, asuma la gestión y control de Jefatura de otro Parque Auxiliar, en tanto en cuanto, la provisión de este puesto no esté cubierta, dará lugar a la percepción de un complemento de productividad mensual, mientras asuman este exceso de tareas, cuando dichas atribuciones vengán recogidas en una resolución de la Presidencia del Consorcio.

10.2. La cantidad a compensar a este personal por el especial rendimiento en su puesto de trabajo que supone esta atribución temporal de funciones, se llevará a cabo por el equivalente a la multiplicación de 24 horas por un índice estipulado de 33,26 €/hora, ascendiendo a 798,24 € mensuales (o la parte proporcional).

10.3. Estas cuantías estarán sujetas a un informe mensual firmado por el propio empleado con la conformidad por parte del Inspector-Jefe del CPBV, en el que se indiquen las labores realizadas en el parque/s vacante/s, los desplazamientos realizados al mismo, en su caso, y las incidencias mensuales que hayan podido darse.

Artículo 11.- Desempeño de funciones de tesorería. Supuestos de aplicación.

11.1 La figura y funciones de tesorería se establecen el art. 5 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y en el artículo 36 de los Estatutos del CPBV.

Siendo las funciones de tesorería el manejo y custodio de los fondos, valores y efectos de la entidad, así como la responsabilidad sobre los servicios de recaudación, es necesario e imprescindible que sean asumidas por funcionario/a de carrera para atender a los pagos a los que la Administración está comprometida.

La designación de una persona de la plantilla para la realización de tales funciones implica, en todo caso, una actividad extraordinaria que ha de ser retribuida mediante un complemento de productividad, cuando dichas atribuciones vengán recogidas en una resolución de la Presidencia del Consorcio.

11.2. Quienes realicen las funciones de tesorería, percibirán un complemento de productividad de 500 € mensuales.

Capítulo IV

Tareas y funciones adicionales asumidas por coordinador/a forestal

Artículo 12.- Supuestos de aplicación.

12.1 Los coordinadores forestales del Consorcio, de acuerdo con lo que establece el Plan Especial de Incendios Forestales de la Comunidad Valenciana (PEIF), llevan a cabo una responsabilidad asignada a su puesto de trabajo más acorde a las tareas que la RLT

del Consorcio asigna al puesto de Sargento que no al de Cabo (puesto asimilable según la DA3ª de la Ley SPEIS). Así, estos Coordinadores desarrollan tareas en dos ámbitos de actuación:

- El seguimiento y ejecución de las tareas que, a nivel preventivo desarrollan las brigadas de bomberos forestales de la Generalitat Valenciana en base al encargo de pedido de gestión al Consorcio.
- La dirección en servicios de emergencia de las mencionadas brigadas y del operativo de bomberos y cabos desplazados a las emergencias relacionadas con el ámbito rural/forestal.

12.2. Es por ello que, tal y como se ha advertido, debido a que realizan funciones más acordes a la responsabilidad del puesto de trabajo de Sargento, se asigna al personal que ocupa un puesto de coordinador forestal un complemento de productividad correspondiente a la diferencia de las retribuciones complementarias de ambos puestos (complemento de destino y complemento específico) de 235,47 € mientras realicen las funciones asignadas en el PEIF, y hasta la correspondiente modificación del Puesto de trabajo CB-20 Coordinador Forestal, donde se replieguen, en su caso, las referidas funciones.

Estas cuantías estarán sujetas a un informe mensual firmado por un Técnico Forestal, en el que se indique el desempeño por parte del personal Coordinador Forestal de las funciones asignadas en el PEIF y encomienda forestal, así como de las incidencias mensuales que puedan darse.

Formarán parte del listado mensual aquellos/as coordinadores forestales que hayan estado incapacitados temporalmente por accidente laboral, así como los que se encuentren disfrutando del periodo vacacional.

El personal que se encuentre incapacitado temporalmente por enfermedad común o disfrutando de un permiso o licencia que le ausente de su puesto de trabajo más de un mes, percibirá la productividad proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V

Variación en el número de efectivos asignados a cada área/sección

Artículo 13.- Supuestos de aplicación y cuantía.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención, entre otros ítems, a la responsabilidad de los mismos.

Dicha responsabilidad puede ser medida, entre otros factores, por el cargo que se ocupa en la organización, y la respuesta necesaria ante algo o por alguien. Cuanto más personal esté al cargo de un puesto de trabajo, mayor responsabilidad conlleva.

Por ello, en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado se establece como una de las excepciones al incremento limitado del complemento específico de los puestos de trabajo, las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por la variación del número de efectivos asignados a cada programa.

Es por ello que, siempre y cuando no haya sido objeto de modificación en la RPT esta circunstancia, los puestos de trabajo que vean incrementada su responsabilidad por incremento del número de personal a su cargo en más de un 40%, derivado del proceso de subrogación del personal de la empresa Divalterra SA en liquidación, percibirán un complemento mensual de productividad equivalente al incremento del complemento específico mensual en un 8%.

El complemento específico se compone de 5 variables -dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad-. Si a cada variable le otorgamos un 20% de valor, el 8% equivaldría al 40% de incremento del personal a su cargo.

El 8% de incremento del complemento específico se basa en lo siguiente:

El complemento específico se compone de 5 variables:

- dificultad técnica
- dedicación
- incompatibilidad
- responsabilidad
- peligrosidad o penosidad.

A cada variable le otorgamos un 20% del valor total del complemento específico.

Un incremento del 40% del personal al cargo de un empleado público, puede suponer un incremento del 40% de responsabilidad de ese empleado público. Por lo que, un incremento retributivo del 40% del ítem de responsabilidad, supone un incremento del 8% del total del complemento específico.

Disposición adicional.- Actualización automática de cuantías.

Las cantidades a percibir en concepto de complemento de productividad por aplicación de los criterios objetivos fijados por la Asamblea, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que se establezca para el resto de las retribuciones del personal empleado público.

València, a 21 de abril de 2022—La presidenta delegada, Mª Josep Amigó Laguarda.

2022/4155