

DIPUTACIÓN

Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia

2024/02506 Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sobre la aprobación definitiva de la modificación del 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.

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 28 de noviembre de 2023, 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 València numero 245, de fecha 22 de diciembre de 2022, por un plazo de 30 días.

Habiendo transcurrido los mencionados plazos sin que se hayan registrado reclamaciones, la modificación del 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 aprobadas, en conformidad con lo establecido por el artículo 49 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local procediéndose a continuación a publicar íntegramente los referidos documentos.

VER ANEXO

El presente acto pone fin a la vía administrativa. De acuerdo con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 8, 14.2 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa, los interesados pueden interponer recurso de reposición, con carácter potestativo, ante el órgano que ha adoptado el acuerdo, en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de su publicación. Alternativamente, si no se recurre en reposición, puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante el juzgado del contencioso-administrativo de la ciudad de València, en el plazo de dos meses a contar del siguiente al de la publicación de la aprobación del acto en el Boletín Oficial de la Provincia de València.

València, a 22 de febrero de 2024. —El presidente delegado, Avelino Mascarell Peiró.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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

**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**

ÍNDIX

ÍNDICE

PREÀMBUL

PREÁMBULO

TÍTOL I Carrera Professional Horitzontal

TÍTULO I Carrera Profesional Horizontal

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.- Càlcul del temps mínim de permanència

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

TÍTOL II Sistemes d'Avaluació

TÍTULO II Sistemas de Evaluación

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

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

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

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

1





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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.

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.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

DISPOSICIONS FINALS

Disposició Final Primera. Habilitació de desenvolupament normatiu.
Disposició Final Segona. Entrada en vigor.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Habilitación de desarrollo normativo.
Disposición Final Segunda. 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

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

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

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

3





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

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 comprèn 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

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 adheritado 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

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

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

4





CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'Administració facilitarà aquest accés, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Administración facilitará dicho acceso, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

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

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

Article 4.- Definició de la carrera professional horitzontal.

Artículo 4.- Definición de la carrera profesional horizontal.

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.

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.

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.

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 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.

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 concurren las circunstancias que dieron lugar a éste.

Article 5.- Graus de desenvolupament professional.

Artículo 5.- Grados de desarrollo profesional.

1. S'estableix un sistema de carrera

1. Se establece un sistema de carrera

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

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

5





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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 Complementos 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

profesional horitzontal con cinco grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.

2. Los grados de desarrollo profesional (GDP) que componen la carrera profesional horitzontal 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 horitzontal.

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horitzontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal al servicio del Consorci Provincial de Bombers de Valencia. Dicho personal quedarà adherido al sistema, de forma automàtica, desde la toma de posesión, siempre que no manifeste 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 funcionari de carrera, accederà al Grado de Desarrollo Profesional equivalente al Complemento Regulador de Desarrollo Profesional que tenga consolidado como funcionari 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 implicarà la pèrdua





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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.

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 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

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

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

- 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.

- 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.

- Àrea B: consecució d'objectius.

- Área B: consecución de objetivos.

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).

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 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

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

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

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

7





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

de València com una administració de qualitat, que puga 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.

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.

Article 7.- Accés al sistema de carrera horitzontal.

Artículo 7.- Acceso al sistema de carrera horizontal.

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.

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.

CAPÍTOL III Progressió en el sistema de carrera horitzontal

CAPÍTULO III Progresión en el sistema de carrera horizontal

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

Artículo 8.- Requisitos para la progresión 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 establits, en cada cas, en la valoració específica que es requereix per a

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





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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 comprés 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).

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).

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

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

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:

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 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.

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.

Article 10.- Càlcul del temps mínim de permanència.

Artículo 10.- Cálculo del tiempo mínimo de permanencia.

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

adscrius al cos o escala corresponent, per qualsevol dels sistemes de provisió previstos normativament.

trabajo adscritos al cuerpo o escala correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

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:

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 funcionarias 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:

Grup/subgrup actual Grupo/subgrupo actual	Grups/Subgrups anteriors 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 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.

2. El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de ocupación, se computará, en tanto permanezca con esta 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 que el citado tiempo de servicios, sea computado en el cuerpo ejercido 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.





CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

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 passe 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.

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 en toda la escala de mando del Cuerpo de Bomberos que fue reclasificada del grupo C1 al B después de la promulgación de la Ley 7/2011, de 1 de abril, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Valenciana.

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

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

- 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.

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

TÍTOL II Sistemes d'Avaluació

TÍTULO II Sistemas de Evaluación

CAPÍTOL I Àrees de Valoració

CAPÍTULO I Áreas de Valoración

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

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

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

1. Àrea A. Activitat formativa.

1. Área A. Actividad 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

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

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

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

11





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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

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 ejercidas. Se incluyen las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública.

c. Tutoría. Entendimiento como una modalidad de transferencia de conocimientos la finalidad de los cuales es formar en el desempeño de competencias profesionales, bien de manera individual o grupal en 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 en 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

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

24600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

12





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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

calidad, grupos de expertos, equipos de trabajo, planes de mejora, propuestas de modificación de procedimientos operativos, todo esto 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 cualesquier actividades que derivan 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.

CAPÍTULO 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 determinan 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 lugares que se ocupan.

2. Formación objeto de valoración.

2.1. Se valorarán los cursos de formación





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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.

2. 5. Es valoraran els cursos de formació i perfeccionament que hagen sigut cursats o impartits per la persona interessada, i que hagen sigut convocats pel Consorci Provincial de Bombers de València, sempre que reunisquen les següents característiques:

a) Contingut: haurà de tindre relació amb les competències i pràctica professional dels empleats i empleades públics que presten serveis en les administracions i institucions de les Comunitat Valenciana o considerar-se d'interés per a la formació i el perfeccionament del personal. Les accions formatives inclouran l'avaluació dels resultats obtinguts per les persones que participen, de manera que s'acredite l'assimilació dels continguts.

b) Duració: els cursos o accions formatives hauran de tindre una duració igual o superior a 15 hores.

c) Modalitat: presencial, a distància, i/o en modalitat de teleformació, o en qualsevol

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 guardan 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 uso de las administraciones públicas o al amparo de la oportuna homologación.

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

2. 5. Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido cursados o impartidos por la persona interesada, y que hayan sido convocados por el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, siempre que reúnan las siguientes características:

a) Contenido: deberá tener relación con las competencias y práctica profesional de los empleados y empleadas públicos que presten servicios en las administraciones e instituciones de las Comunitat Valenciana o considerarse de interés para la formación y el perfeccionamiento del personal. Las acciones formativas incluirán la evaluación de los resultados obtenidos por las personas que participen, de forma que se acredite la asimilación de los contenidos.

b) Duración: los cursos o acciones formativas deberán tener una duración igual o superior a 15 horas.

c) Modalidad: presencial, a distancia, y/o en modalidad de teleformación, o en cualquier otro medio que garantice la calidad de la





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

altre mitjà que garantisca la qualitat de la formació.

d) Professors i professores: haurà de posseir experiència en formació o en llocs de treball relacionats amb l'acció formativa i solvència acadèmica acreditades, sense que en cap cas el nivell de capacitat del mateix puga ser inferior al requerit a les persones que participen.

e) Publicitat i criteris de selecció: l'òrgan convocant haurà de garantir la publicitat de l'acció a realitzar, utilitzant els mitjans proporcionats a l'amplitud dels col·lectius destinataris d'esta. La selecció dels alumnes i alumnes es realitzarà utilitzant criteris objectius basats en principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

f) Avaluació de l'acció formativa: les accions formatives l'homologació de les quals se sol·licite hauran d'incloure previsions sobre l'avaluació de l'activitat i dels professors i professores. La direcció general competent en matèria de formació de l'Administració autonòmica podrà establir els models de qüestionaris d'avaluació que hauran d'emplenar les persones que participen.

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.

formación.

d) Profesores y profesoras: deberá poseer experiencia en formación o en puestos de trabajo relacionados con la acción formativa y solvencia académica acreditadas, sin que en ningún caso el nivel de capacitación del mismo pueda ser inferior al requerido a las personas que participen.

e) Publicidad y criterios de selección: el órgano convocante deberá garantizar la publicidad de la acción a realizar, utilizando los medios proporcionados a la amplitud de los colectivos destinatarios de la misma. La selección de los alumnos y alumnas se realizará utilizando criterios objetivos basados en principios de igualdad, mérito y capacidad.

f) Evaluación de la acción formativa: las acciones formativas cuya homologación se solicite deberán incluir previsions sobre la evaluación de la actividad y de los profesores y profesoras. La dirección general competente en materia de formación de la Administración autonómica podrá establecer los modelos de cuestionarios de evaluación que deberán cumplimentar las personas que participen.

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 punto.

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.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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/PUNTOS
A2	14 PUNTS/PUNTOS
B1	14 PUNTS/PUNTOS
B2	16 PUNTS/PUNTOS
C1	18 PUNTS/PUNTOS
C2	20 PUNTS/PUNTOS

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:

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 APTÉ O NO APTÉ.

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'aconseguisquen els estàndards requerits per a cadascun d'ells.

III Criteris generals.

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 a la 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 en 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 consigan los estándares requeridos para cada uno de ellos.

III Criterios generales.

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

24600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

16





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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 funcionaries.

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 avaluables 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

1. Únicamente serán objeto de valoración, el méritos obtenidos en el periodo comprendido entre la adquisición de un GDP y el tiempo que resto 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 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 cuales 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 diferentes 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. Así mismo, se determinarán anualmente los lugares 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





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

mateixos no tindrà repercussió en l'expectativa de carrera professional del personal empleat públic amb caràcter general.

administración, por lo cual la ausencia o indefinición de los mismos no tendrá repercusión en la expectativa de carrera profesional del personal empleado público con carácter 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.

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

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

CAPÍTOL III Procediment per a la progressió en el sistema

CAPÍTULO III Procedimiento para la progresión en el sistema

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

Artículo 14.- Progresión al Grupo de Desarrollo Profesional 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:

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:

GRUPS DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL/GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	A1	A2	B	C1	C2
ACTIVITAT FORMATIVA/ ACTIVIDAD FORMATIVA	100 PUNTS	90 PUNT S	80 PUNT S	70 PUNT S	60 PUNT S
CONSECUCIÓ D'OBJECTIUS ESTABLITS PEL SERVEI/ CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR SERVICIO	Es requeriran els següents aptes referits a un període de 5 anys, amb dues possibilitats de consecució: 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 al- menys 3 anys en un període de 5 anys./ Se requerirán los siguientes aptos referidos en 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-				





CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

	menos 3 años en un periodo de 5 años. 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: En quatre dels 5 anys es requeriran, per a la consecució dels objectius, almenys 1 apte en cada any./ Consecución temporal B: para el cambio de grado se requerirá haber superado la consecución de 10 objetivos en un periodo de 5 años, de la siguiente manera: En cuatro de los 5 años se requerirán, para la consecución de los objetivos, al menos 1 apto en cada año.
--	--

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.

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. 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.

3. La Administración tendrá que 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. Els efectes econòmics i administratius es reconeixen 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.

4. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieron los requisitos siempre que se haya presentado la solo- litud 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 estos requisitos.

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.

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.

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

Artículo 15.- Consecuencias del vencimiento del tiempo mínimo de permanencia sin obtener





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

puntuació mínima exigida.

1. En el cas que, complit el període mínim de permanència necessari 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

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:

a. Vetllar pel correcte funcionament dels procediments d'avaluació.

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 hubiera conseguido la puntuación mínima exigida, la persona interesada tendrá que demorar su solicitud de valoración para el progreso de GDP en el momento que consiga esta puntuación mínima.

2. Los efectos económicos y administrativos del acceso al siguiente GDP, se reconocerán desde el día que se cumplieron los requisitos para este acceso, por lo cual el periodo de permanencia para un nuevo acceso se iniciará el día siguiente a esta 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 comportará la percepción mensual del complemento de carrera

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 València 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.

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

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

20





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

b. Garantir la transparència en totes les fases del procés.
c. Estudiar les sol·licituds d'accés als diferents nivells de la carrera.
d. Supervisar les valoracions del compliment dels requisits i mèrits professionals.
e. Evacuar els informes que li siguen sol·licitats sobre l'exercici de les seues funcions.
f. Supervisar i valorar els informes emesos pel superior jeràrquic i pels membres de l'equip o servei de l'avaluat.
g. Formular propostes del resultat de l'avaluació, així com el reconeixement del GDP aconseguit per cadascun dels avaluats.
h. Estudiar i resoldre les reclamacions presentades en relació amb les decisions adoptades.
i. 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 Secor Públic.

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

b. Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso.
c. Estudiar las solicitudes de acceso en 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 conseguido por cada uno de los evaluados.
h. Estudiar y resolver las reclamaciones presentadas en relación con las decisiones adoptadas.
i. 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 en el 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 supuesto 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 el no previsto en este artículo se estará al que se dispone para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del *Secor Público.

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





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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 l'informe pel personal que haja sigut definit per l'administració per a cada apartat del sistema.

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 confirmada mediante el informe por el personal que haya sido definido por la administración para cada apartado del sistema.

TITOL IV Procediment electrònic

TITOL IV Procedimiento electrónico

Article 19. Tramitació electrònica

Artículo 19. Tramitación electrónica

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este reglament, presentarà les seues sol·licituds d'accés o progressió bé en el sistema de carrera professional horitzontal, bé en el dret a la percepció del complement de carrera, a través del tramite oportú habilitat a aquest efecte en la seu electrònica del Consorci.

Lo 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 con este fin en la sede electrónica del Consorcio.

Article 20. Notificació de la resolució

Artículo 20. Notificación de la resolución

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 seu electrònica del Consorci.

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

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

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

L'accés a la seu 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.

El acceso en la sede electrónica permitirá la impresión de la resolución y guardará registro del día y hora de este acceso, que será considerado, con carácter general, como fecha de notificación.

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

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

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

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

22





CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

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 reglamente a través de l'aplicació electrònica habilitada a aquest efecte.

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposició Adicional. Estabilitat
Pressupostària.

Els fons destinats a finançar la carrera professional seran els que permeta 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.

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.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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).

Disposición Transitoria Primera - Encuadre 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 València 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).



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

GDP 4 (de 20 i un dia fins a 24 anys).
GDP 5 (més de 24 anys)

GDP 5 (más de 24 años)

2. Posseir els requisits dels apartats següents:

2. Poseer los requisitos de los apartados siguientes:

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

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

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:

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:

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

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.

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

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.

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 València en cualquier de las situaciones diferentes a las de servicio activo.

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 produísca 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.

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 València y no se encuentre en la situación de servicio activo o ejerciendo un puesto de trabajo en el Consorcio, se producirá mediante solicitud, cursada dentro del plazo de 2 meses desde que se produzca su reingreso al servicio activo o reincorporación por finalización de la comisión de servicios, siempre que, en esta fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

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

24600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

24





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

**Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN**

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.

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

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:

Durante la segunda y tercera anualidad de la vigencia de este reglamento, el personal que cumpla los requisitos de antigüedad para conseguir un grado superior al del encuadre inicial no tendrá que esperar al transcurso de los años de permanencia en el GDP inferior, siempre que obtenga la siguiente puntuación mínima:

Segona anualitat:

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

Segunda anualidad:

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

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

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

Tercera anualitat:

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

Tercera anualidad:

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

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

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

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

Disposición Transitoria cuarta.- Moratoria en el diseño de objetivos.

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.

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.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIONES FINALES

Disposició Final Primera.- Habilitació de desenvolupament normatiu.

Disposición Final Primera.- Habilitación de desarrollo normativo.

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

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

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

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

25





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2023/RHG/S380/00005
GESTIÓN

reglament.

Disposició Final Segona.-Entrada en vigor.

Disposición Final Segunda.-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.

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

València, a la data reflectida en la signatura electrònica
EL PRESIDENT DELEGAT
Avelino Mascarell Peiró
Document signat electrònicament

