



<b>ÒRGAN</b> OAM JUNTA CENTRAL FALLERA - CONSELL RECTOR		
<b>DATA</b> 22/03/2023	<b>CARÀCTER SESSIÓ</b> ORDINÀRIA	<b>NÚM. ORDE</b> 2

<b>UNITAT</b> 70006 - JUNTA CENTRAL FALLERA	
<b>EXPEDIENT</b> E-70006-2023-000065-00	<b>PROPOSTA NÚM.</b> 1
<b>ASSUMPTE</b> Aprovació, si escau, de l'expedient del Acord Regulador del sistema de carrera professional.	

<b>RESULTAT APROVAT</b>	<b>CODI</b> JCF-J-O-00002
-------------------------	---------------------------

El Consejo Rector del OA Junta Central Fallera, en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2023, adoptó por unanimidad el acuerdo que a continuación se expresa sobre el expediente del Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional:

Vista la propuesta de aprobación del proyecto de **Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del O.A.M. Junta Central Fallera** y teniendo en consideración los siguientes

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**I.-** Mediante Moción, de fecha **23 de febrero de 2023**, dictada por la Presidencia del Organismo autónomo municipal Junta Central Fallera, se dispone, el inicio de los trámites administrativos pertinentes para la aprobación del proyecto de **Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del O.A.M. Junta Central Fallera**, que permita su adecuada definición, implementación y desarrollo.

**II.-** El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, regula la carrera profesional del personal tanto funcionario como laboral en el capítulo II de su título III, denominado «Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño», conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos o necesidades.

En el caso específico del personal laboral, el artículo 19 sobre la carrera profesional y promoción del personal laboral recoge expresamente el derecho a la promoción profesional del personal laboral, así como que la carrera profesional y la promoción del personal laboral, se hará

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

El Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de València, al que se adhirió este Organismo autónomo (mediante el acuerdo adoptado por el Consejo Rector del OAM Junta Central Fallera, en sesión ordinaria de fecha **4 de mayo de 2017**) establece, en su artículo 43, que "(...) *el personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de València percibirá anualmente las mismas retribuciones y por los mismos conceptos que el personal funcionario con el que se le homologue*".

**III.** En relación con lo anterior, el Ayuntamiento de València ha aprobado el Reglamento de Evaluación del Cumplimiento y del Rendimiento y la Carrera Profesional horizontal del personal empleado público. Los datos el expediente son:

- \* Aprobación inicial 29/7/2021
- \* Aprobación definitiva 26/9/21
- \* Publicación en el BOP de València 7/10/2021
- \* Entrada en vigor 26/10/2021

Este reglamento (de la misma manera que el anterior publicado en el BOP de fecha 19/6/2020) regula y establece, así mismo, una nueva estructura retributiva.

**IV.-** Una de las materias objeto del Plan-Programa de Armonización y Homologación de las Entidades del Sector Público, aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento de València, en fecha 26 de enero de 2017, y modificadas y completadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 24 de mayo de 2019 es la materia de personal, por lo que a la vista de la normativa anteriormente expuesta, este Organismo Autónomo Municipal debe iniciar las actuaciones para la implantación y adaptación a las características y los tiempos de los acuerdos del ayuntamiento de València sobre carrera profesional al personal de esta entidad y, en especial, mediante la aprobación de un acuerdo regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal del OAM Junta Central Fallera.

Tal y como se establece en su Preámbulo, el Acuerdo regula el sistema de carrera profesional horizontal de los empleados públicos de Junta Central Fallera así como el sistema de evaluación del desempeño y rendimiento a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, todo ello manteniendo la esencia de los elementos, estructura y sistemas de evaluación de desempeño establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



V.- Consta en el expediente informe favorable de la intervención delegada

VI.- Se ha incorporado el proyecto de Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero.-**

##### **1.1 A nivel de normativa básica**

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesión TREBEP), establece en su Título III, Capítulo II, el “*Derecho a la Carrera Profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño*” (artículo 16 a 20), permitiendo, sin imponerlo a todas las Administraciones Públicas, configurar modelos de carrera profesional horizontal, devinculados de los puestos de trabajo y basados en el rendimiento y en el desarrollo de las competencias.

Así, el artículo 16, sobre concepto, principios y modalidades de la carrera profesional, dice así:

*“1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.*

*2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.*

*A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.*

*3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:*

*a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.*

*b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.*

*c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



d) *Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.*

4. *Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.”*

Por otra parte, el artículo 17, sobre la Carrera horizontal de los funcionarios de carrera señala:

*“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:*

a) *Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.*

b) *Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.”*

Igualmente, deben señalarse en relación con la carrera profesional horizontal, lo establecido en la Disposición adicional octava, que prevé:

*“Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública.”*

También, la Disposición adicional novena, precisa lo siguiente:

*“La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito”.*

Añadir, que la Disposición transitoria primera, bajo el epígrafe de “*Garantía de los Derechos retributivos*” preserva los derechos económicos, al advertir que:

*“1. El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



*complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.”*

En relación con la entrada en vigor de las normas anteriormente señaladas, la Disposición final cuarta, señala que:

*“1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*

*La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.*

*2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”*

## **1. 2. Regulación autonómica: ámbito de aplicación, carrera profesional horizontal y retribuciones complementarias**

El artículo 3, apartado 1, en su letra c), dispone, que la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la Función Pública Valenciana (en adelante LFPV) se aplica al personal funcionario, al personal laboral empleado público, cuando así lo disponga expresamente, y al personal eventual en los términos y con las limitaciones previstas en el artículo 20 de la misma en lo que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica, que presta sus servicios en:

*"(...) d) Las administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, así como los consorcios adscritos a las mismas, los organismos autónomos locales y las entidades públicas empresariales locales, con respeto a lo establecido en sus respectivos estatutos y en la normativa sectorial autonómica, en aquellos aspectos no reservados a la legislación del Estado, con las especificidades previstas en la disposición adicional décima de esta ley."*

### **Segundo.- Régimen retributivo**

El sistema de gestión de personal basado en la carrera profesional horizontal lleva aparejado el ajuste en el régimen retributivo del personal, conforme determina el artículo 27 del TREBEP, que establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del citado Estatuto.

En cuanto al funcionario de carrera, el 24 del TREBEP, establece, lo siguiente:

*"La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:*

*a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.*

*b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*

*c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*

*d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo."*

El artículo 87 de la LFPV, señala:

*"1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.*

*2. Las retribuciones complementarias consistirán en:*

*a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido.*

*b) El complemento del puesto de trabajo, que, a su vez, se desglosa en los siguientes componentes:*

*"1.º Competencial, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo.*

*2.º De desempeño, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, así como la dedicación, disponibilidad e incompatibilidad exigible para su desempeño.*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



c) *El complemento de actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.*

*Será requisito indispensable para su percepción la previa consignación presupuestaria en el programa correspondiente, que la persona responsable del centro directivo en el que preste servicios el personal funcionario, conforme a la normativa presupuestaria correspondiente, determine la cuantía individual del complemento, y el grado de interés, iniciativa, esfuerzo y compromiso profesional con la organización del personal funcionario en la consecución de los objetivos previamente establecidos y que, asimismo, se certifique por el órgano competente el resultado positivo de la evaluación realizada en relación con la consecución de dichos objetivos.*

*La aplicación del complemento de actividad profesional en la Administración de la Generalitat se efectuará de acuerdo con los criterios establecidos por el CIR de conformidad con lo previsto en el artículo 9.5.a.*

*La percepción de este complemento deberá ser autorizada previamente por el Consell u órgano competente correspondiente y será objeto de publicidad al resto del personal funcionario de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y a la representación sindical.*

d) *Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.”*

### **Tercero. Evaluación del desempeño**

El artículo 20 del referido TREBEP, dispone:

*“Artículo 20. La evaluación del desempeño.*

*Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.*

*Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.*

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



*Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.*

*La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.*

*La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.”*

Y el artículo 137 LFPV, dispone lo siguiente:

*“La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con el fin de individualizar y diferenciar la contribución del personal empleado público .Las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas sujetas al ámbito subjetivo de aplicación de esta ley implantarán sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal empleado público a su servicio, mediante la valoración de la conducta profesional y la medición del rendimiento o los resultados obtenidos.*

*Los sistemas de evaluación se orientarán a la mejor gestión de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, al progreso y desarrollo profesional del personal empleado público, favoreciendo la motivación del mismo mediante su implicación en los objetivos previamente fijados por la organización conforme se establezca reglamentariamente.*

*Los instrumentos que conformen los sistemas de evaluación se adecuarán en todo caso a criterios de transparencia, publicidad, objetividad, fiabilidad y relevancia de contenidos, de imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público...”*

Es por tanto, la evaluación del cumplimiento una de las principales herramientas para medir la conducta profesional, el rendimiento y el nivel de objetivos conseguidos, en directa relación con el complemento de carrera profesional que perciben los trabajadores de la GV.

#### **Cuarto.- Potestad autoorganización**

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569





Cada Administración Local, es competente, de acuerdo con el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en ejercicio de su potestad de autoorganización, para implantar su propia carrera profesional.

**Quinto.- Competencia orgánica**

De conformidad con lo establecido en el apartado 6 del artículo 18 bis del Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interno de Junta Central Fallera la competencia para la aprobación del Acuerdo, que supone una determinación de las condiciones retributivas del personal de Junta Central Fallera corresponde al Consejo Rector.

**De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, s'acorda: /**

***De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, se acuerda:***

**Primero.-** Aprobar el proyecto de **Acuerdo Regulator del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del O.A.M. Junta Central Fallera**, que figura como anexo a este acuerdo.

**Segundo.-** Dar publicidad al Acuerdo en la página web, Portal de Transparencia, así como remitir anuncio del mismo para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Tercero.-** Los efectos económicos derivados de la implantación del Acuerdo se aplicarán desde el 1 de febrero de 2023.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



Id. document: Yh1d ia68 axx/ q+f8 BryU xN/+ +Xw=  
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



## PROYECTO

### Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal del Organismo Autónomo Municipal Junta Central Fallera

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



## Acuerdo Regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal del Organismo Autónomo Municipal Junta Central Fallera

### Preámbulo

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante citado como TREBEP) que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la ley estatal. Esta ley regula la carrera profesional del personal funcionario o laboral en su Título III, denominado «*Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos*», conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos o necesidades.

Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (en adelante LFPV) —siguiendo los antecedentes de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana—, establece, de forma necesaria, dada la reserva de ley de la materia objeto del acuerdo, la implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones incluidas en su ámbito de aplicación, entre las que figuran las entidades locales.

El citado texto legal, en su Título VIII, regula la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe, no solo como un derecho de éste, sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las administraciones públicas valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, y las dota de contenido, dejando a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

Sentadas las bases, con la normativa expuesta, del sistema de la carrera horizontal y los factores básicos para su desarrollo e implantación, procede, la aprobación del presente Acuerdo Regulador del sistema de carrera y evaluación del desempeño y del

Id. document: Yh1d ia68 axx/ q+f8 BryU xN/+ +Xw=  
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



rendimiento para el personal del Organismo autónomo municipal Junta Central Fallera. De esta forma, se establece el punto de partida para la presente regulación de la carrera horizontal.

La carrera profesional horizontal no es un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. Supone la posibilidad de avanzar, profesional y retributivamente — sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo— como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante la actividad profesional.

Para la gestión de la carrera profesional es necesario valorar la actuación del personal empleado público, su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, su implicación con la organización y sus objetivos y fines.

En consecuencia, la evaluación del desempeño, rendimiento y los demás factores pasan a convertirse en herramientas esenciales dentro del modelo sin cuya presencia e impacto de la evaluación del rendimiento y del desempeño es imposible reconocerla y ponerla en funcionamiento. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

Así, la apuesta conjunta carrera profesional-evaluación del desempeño, supondrá, en la práctica, un binomio clave para optar y apostar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector público.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el presente **Acuerdo regula el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de Junta Central Fallera**, así como el sistema de evaluación del desempeño y rendimiento a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, todo ello manteniendo la esencia de los elementos, estructura y sistemas de evaluación de desempeño establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento de València.

La redacción de este Acuerdo se ha realizado respetando los principios de buena regulación, previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Queda justificada la necesidad de regular la carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de **Junta Central Fallera**, ya que se trata de un derecho individual

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



Id. document: Yh1d ia68 axx/ q+f8 BryU xN/+ +Xw=  
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



del personal, regulado en las leyes estatal y autonómica, citadas anteriormente, además de una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Por lo que respecta a los principios de eficacia y eficiencia, hay que entender que un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia y eficiencia de la Administración. En cuanto a los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y transparencia, han sido tenidos en cuenta en la redacción y elaboración del articulado de este Acuerdo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



## TEXTO ARTICULADO

### Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el marco de regulación del sistema de la carrera profesional horizontal de las empleadas/os públicas de Junta Central Fallera de València, así como la regulación de la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal incluido en su ámbito de aplicación a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este sistema de carrera profesional es aplicable a:

- a) Personal laboral fijo.
- c) Personal laboral temporal.
- d) Personal laboral indefinido.
- e) Personal funcionario de carrera.
- f) Personal funcionario interino.

### Artículo 3. Derecho de información y protección de datos de carácter personal

El personal del OAM Junta Central Fallera, adheridos al sistema de carrera profesional horizontal previsto en este Acuerdo, tiene derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. Se facilitará este acceso, de conformidad con la normativa vigente.

Los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de gestionar el sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño y del rendimiento del personal empleado público del OAM Junta Central Fallera de València conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, en los términos previstos en la citada legislación en materia de protección de datos y a través de los medios puestos a su disposición.

### Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



1. La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional conseguido por el personal del **Organismo Autónomo Municipal Junta Central Fallera**, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, y que se manifiesta a través de una mejora en su desempeño profesional, fruto de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y/o transferidos, el resultado de la evaluación del desempeño y del rendimiento o logro de resultados y de la valoración de otros méritos y aptitudes, específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Este reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

3. Esta progresión será irreversible, excepto por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación de régimen disciplinario.

#### **Artículo 5. Estructura y categorías de la carrera.**

1. La estructura de la carrera se articula mediante un sistema de grados y se hará efectiva a través de la progresión en cada uno de los cuerpos y agrupaciones profesionales, en dicha estructura de grados.

2. Número de grados. Se establece una carrera profesional horizontal con 4 grados, más un grado inicial o de entrada.

3. Denominación de los grados de la carrera. Los grados de desarrollo profesional (en adelante GDP) que componen la carrera horizontal son:

- Grado GDP inicial o de entrada
- Grado GDP 1
- Grado GDP 2
- Grado GDP 3
- Grado GDP 4

4. Cada GDP define e identifica el grado de desarrollo profesional alcanzado por los empleados del **OAM Junta Central Fallera** en la carrera horizontal.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



5. El GDP inicial o de entrada al sistema de carrera no comporta retribución en el complemento de carrera, mientras que los otros cuatro grados sí que conllevan retribución asociada.

**Artículo 6. Derecho inicial o de entrada al sistema de carrera profesional horizontal.**

1. Se reconoce el derecho del personal empleado público del **Organismo Autónomo Municipal Junta Central Fallera**, a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera profesional horizontal que se regula en este Acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3. a) y 17 del TREBEP y en el artículo 133 de la LFPV.

2. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público incluido en su ámbito de aplicación, quedando adherido al sistema de forma automática, desde la toma de posesión o formalización del contrato.

**Artículo 7. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal.**

1. La carrera profesional horizontal se inicia en el grado GDP inicial o de entrada.
2. El personal de nueva incorporación accederá al GDP inicial o de entrada correspondiente a su grupo profesional.
3. No obstante lo dispuesto el apartado anterior, **el personal del Organismo Autónomo Municipal Junta Central Fallera**, en situación de servicio activo, que, a la entrada en vigor de este Acuerdo tenga la condición de personal funcionario o laboral de esta entidad, accederá al sistema en el GDP correspondiente, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones adicionales y transitorias del presente Acuerdo.

**Artículo 8. Procedimiento de encuadre.**

1. El personal del **OAM Junta Central Fallera** tendrá reconocido todo el tiempo de trabajo prestado en cualquier administración pública.
2. La valoración del tiempo de servicios prestados, así como la formación adquirida por el personal del Organismo Autónomo Junta Central Fallera, determina el encuadre inicial del personal en el grado GDP que le corresponde.

**Artículo 9. Requisitos generales para la progresión en la carrera horizontal.**

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569





1. La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal se efectúa por medio del ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en este Acuerdo.
2. Para solicitar el ascenso al grado superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP.
3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y aquél al 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 inicial o de entrada a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales.

#### **Artículo 10. Requisitos específicos para la progresión en la carrera horizontal.**

El acceso a una categoría superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Completar el periodo de permanencia mínima, en el GDP inmediatamente anterior, que se establece en el artículo 11 de este Acuerdo.
- b) Haber obtenido el mínimo de créditos que para cada GDP se establece en el indicado precepto de este, en la suma de la valoración de las áreas de evaluación. Tiene la consideración de 'créditos' la unidad de medida en la que se convertirán, a través de equivalencias, los valores de cada indicador de desarrollo.

#### **Artículo 11. Progresión al GDP inmediatamente superior. Forma de progresión.**

1. Cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP, podrá solicitar a la unidad administrativa competente en materia de personal, el inicio del correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior.
2. Cada administración deberá resolver y notificar en un plazo de tres meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y acceso al GDP superior. Transcurrido el mencionado plazo sin que la administración haya notificado la resolución expresa, se considerará estimada la solicitud de acceso al GDP superior en caso de reunir los requisitos exigidos.

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



3. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP, siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada.

4. 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.

La forma de progresión será:

▪ **GDP inicial o de entrada**

Se puede acceder desde el mismo momento en que se accede a la plantilla de la Entidad.

▪ **Del GDP inicial o de entrada al GDP1.**

1. Requisitos:

1.1. Haber prestado servicio en la estructura de **Junta Central Fallera** durante **cinco** años continuados o interrumpidos.

1.2. Haber obtenido un mínimo de 30 créditos, en la suma de la valoración de las áreas de evaluación.

2. Valoración de las áreas de evaluación:

2.1. **Actividad profesional:** hasta 50 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

a) Permanencia en el GDP inicial o de entrada: hasta un máximo de 30 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

b) Logros de objetivos: hasta 20 créditos, obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

2.2. **Adquisición de conocimientos:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

2.3. **Implicación y compromiso con el OAM Junta Central Fallera:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

▪ **Del GDP1 al GDP2**

1. Requisitos:

1.1. Haber prestado servicios en la estructura de **Junta Central Fallera** durante **cinco** años continuados o interrumpidos en el GDP1.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



- 1.2. Haber obtenido un mínimo de 30 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación.
2. Valoración de las áreas de evaluación:
  - 2.1.- **Actividad profesional:** hasta 45 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
    - a) Permanencia en el GDP 1 hasta un máximo de 30 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.
    - b) Logros de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 15 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.
  - 2.2.- **Adquisición de conocimientos:** hasta 30 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
  - 2.3.- **Implicación y compromiso con la Junta Central Fallera:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

▪ **Del GDP 2 al GDP 3**

- 1.- Requisitos:
  - 1.1.- Haber prestado servicio en la estructura de la **Junta Central Fallera** durante **cinco** años continuados o interrumpidos en el GDP 2.
  - 1.2.- Haber obtenido un mínimo de 40 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación.
- 2.- Valoración de las áreas de evaluación:
  - 2.1.- **Actividad profesional:** hasta 40 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
    - a) Permanencia en el GDP 2: hasta un máximo de 30 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.
    - b) Logros de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 15 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.
  - 2.1.- **Adquisición de conocimientos:** hasta 35 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
  - 2.3.- **Implicación y compromiso con la Junta Central Fallera:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

▪ **Del GDP 3 al GDP 4**

- 1.- Requisitos:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



1.1.- Haber prestado servicio en la estructura de la **Junta Central Fallera** durante **cinco** años continuados o interrumpido en el GDP 3.

1.2.- Haber obtenido un mínimo de 40 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación.

2.- Valoración de las áreas de evaluación:

2.1.- **Actividad profesional:** hasta 40 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

a) Permanencia en el GDP 3: hasta un máximo de 30 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

b) Logros de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 15 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

2.2.- **Adquisición de conocimientos:** hasta 35 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

2.3.- **Implicación y compromiso con la Junta Central Fallera:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

#### **Artículo 12. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia.**

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo o agrupación profesional correspondiente por cualquier de los sistemas de provisión previstos normativamente.

2. El tiempo de servicios prestados por medio del sistema de mejora de empleo, se computará, cuando se produzca el cese en el cuerpo o grupo profesional de origen. La persona interesada podrá manifestar su opción, de que el citado tiempo de servicios sea computado en el cuerpo desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario o laboral del mismo mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

3. Al personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal se le reconocerá el complemento de carrera administrativa en el GDP que cumpla los requisitos descritos en el anterior artículo 11. No obstante, en el caso de que el/la empleado/a cumpliera las condiciones exigidas o tuviere reconocido el derecho en otro grupo o subgrupo distinto al que preste actualmente sus servicios, podrá mantener la percepción del mismo hasta que alcance en este último un importe igual o superior a aquél, debiendo necesariamente realizar la opción por escrito.

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



4. Se entiende como tiempo de trabajo efectivo el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogida.
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e) Servicios especiales.
- f) Servicio en otras administraciones públicas.
- g) Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.
- h) Excedencia forzosa.
- i) Incapacidad temporal.
- j) Licencia no retribuida por enfermedad de familiares (1º ó 2º grado, por consanguinidad o afinidad).

#### **Artículo 13. Áreas de valoración de los subgrupos A1 y A2 y del grupo B.**

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos A1 y A2 y del grupo B, se establecen las áreas de valoración siguientes:

1. **Actividad profesional:** se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad de los trabajos desarrollados.

Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada nivel, el tiempo de permanencia en el nivel correspondiente, y el cumplimiento de objetivos previamente fijados y medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad desarrollada, utilización de recursos y calidad profesional.

2. **Adquisición de conocimiento:** se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionada con el ejercicio profesional siempre que estén acreditadas oficialmente.

Se efectuará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar.

3. **Implicación y compromiso de la organización:** se valorará la participación voluntaria en programa de mejoras de la calidad, participación en comisiones técnicas, grupos de calidad y acreditación de haber ejercido en puestos directivos o de coordinación y supervisión, participación en tribunales de selección, asunción de cargas y responsabilidades relacionadas con la gestión de servicios y en

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



general el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la actividad profesional desarrollada.

**Artículo 14. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionariales.**

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales, se establecen las áreas de valoración siguientes:

1. **Actividad profesional:** se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad de los trabajos desarrollados.

Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada nivel, el tiempo de permanencia en el nivel correspondiente, el cumplimiento de objetivos previamente fijados y medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad desarrollada. Competencias generales asumidas, relación con los usuarios del servicio, con la jefatura, introducción de innovaciones técnicas o de gestión.

2. **Adquisición de conocimiento:** se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionada con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas oficialmente.

Se efectuará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar.

3. **Implicación y compromiso con la Junta Central Fallera:** se valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad, y en general el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la actividad profesional desarrollada. En su caso se valorará la participación en grupos de trabajo y la colaboración en equipos de trabajo.

**Artículo 15. Valoración específica.**

1. La valoración de cada uno de los factores se hará en función del número de créditos obtenidos.

2. Se requerirá haber obtenido la puntuación y no podrá superarse el número máximo de créditos por Área de evaluación que se indica a continuación para los diferentes niveles:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



Área de evaluación	GDP 1	GDP 2	GDP 3	GDP 4
Actividad profesional	50	45	40	40
Adquisición de conocimientos	25	30	35	35
Implicación y compromiso	25	25	25	25
	100	100	100	100

Para tener acceso a un nivel superior deber reunir el número mínimo de créditos que para cada GDP se indica a continuación:

- GDP 1: 30
- GDP 2: 30
- GDP 3: 40
- GDP 4: 40

#### **Artículo 16. Complemento de carrera profesional horizontal.**

1. El reconocimiento del GDP en el sistema de carrera profesional horizontal comportará la percepción mensual, del complemento de carrera previsto en el artículo 87 de la LFPV. Las cuantías previstas en cada ejercicio de los GDP que corresponden a los grupos o subgrupos profesionales en cada tramo serán las establecidas para los mismos en los sistemas de carrera profesional vigentes en el Ayuntamiento de València sin perjuicio de lo establecido para el período transitorio de implantación del sistema en la Disposición Transitoria Primera de este Acuerdo.

2. Quien se encuentre desempeñando un puesto de trabajo mediante el sistema de mejora de empleo continuará percibiendo la cuantía correspondiente al complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en el cuerpo o agrupación profesional funcionarial o laboral de origen hasta que consolide el que pudiera corresponderle en su nueva situación.

3. El personal laboral que, tras la superación de un proceso que conlleve únicamente la adaptación de su relación jurídica, pase a integrarse en alguno de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o sus correspondientes escalas como personal funcionario o laboral, no verá interrumpida la progresión en su carrera profesional.

#### **Artículo 17. Concepto de evaluación del desempeño.**

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



1. El sistema de evaluación del desempeño de los funcionarios y laborales previsto en este Acuerdo tiene por objeto la valoración de las áreas del artículo 11, en cuanto a elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horizontal establecido.

2. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

3. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para que el personal empleado público alcance los diferentes grados de desarrollo profesional en el respectivo sistema de carrera, de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo.

#### **Artículo 18. Período de las evaluaciones del desempeño.**

Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del personal de la Junta Central Fallera durante el año natural a que corresponda. No obstante, podrá realizarse al menos una evaluación intermedia, con el objetivo de proporcionar información al personal susceptible de evaluación sobre su desempeño, de tal forma que se refuercen los desempeños adecuados y se disponga del tiempo suficiente para corregir los desempeños bajos e inadecuados.

#### **Artículo 19. Agentes de la evaluación del desempeño.**

En el proceso de evaluación se identifican con cometidos y responsabilidades específicas una serie de agentes que se detallan a continuación:

- a) Personal evaluado.
- b) Personal evaluador.
- c) La Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación del Desempeño de la Carrera Profesional Horizontal.

#### **Artículo 20. Personal susceptible de evaluación.**

1. Tendrán la consideración de personal evaluado todo aquel personal al que hace referencia el artículo 2 del presente Acuerdo y que se hayan incorporado al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569





2. Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo del puesto o puestos de trabajo por el personal empleado público, durante al menos el ochenta por ciento de la jornada anual, salvo las excepciones de determinadas situaciones particulares que se regulan en el artículo 27 de este Acuerdo.

3. Obligaciones del personal evaluado:

- a) Facilitar su evaluación aportando la información necesaria.
- b) Mantener una constante actitud de mejora de su desempeño y su rendimiento.
- c) Consensuar los objetivos del plan de mejora individual para el próximo período con su evaluador.
- d) Contribuir al logro de los objetivos colectivos e individuales, tanto en la valoración del rendimiento como en las áreas de desempeño, mejora continua, calidad e innovación, adquiriendo los conocimientos necesarios para mejorar su capacidad y nivel de competencia y participar, generar y transferir conocimientos para la mejora de la prestación de servicios a la ciudadanía.

#### **Artículo 21. Personal Evaluador y sus funciones.**

La evaluación del desempeño se realizará obligatoriamente por el superior jerárquico del personal adscrito a su Departamento.

El personal evaluador se reunirá con cada empleado que participa en la consecución del objetivo (evaluado) de su Departamento y, en un proceso participativo, se establecerán objetivos individuales concisos y mesurables, así como los plazos e indicadores.

El personal evaluador tiene las siguientes funciones:

1. El personal evaluador deberá observar, registrar, valorar e informar sobre el rendimiento y el desempeño del personal empleado público que en cada caso deba ser evaluado, así como, diagnosticar las necesidades de formación u otras acciones de mejora, informando a la persona evaluada sobre su rendimiento y su desempeño e indicándole aquello que debe mantener y aquello que deba mejorar.
2. Serán sus cometidos esenciales:
  - a) Realizar la valoración de acuerdo con la técnica establecida en este Acuerdo.
  - b) Fijar los objetivos individuales de mejora para el siguiente período mediante el Plan de Mejora Individual (PMI).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



- c) Notificar el resultado de la evaluación al personal adscrito a su Departamento.
- d) Proponer acciones de mejora, si considera que la persona puede mejorar sensiblemente mediante una formación específica, comunicándolo a la unidad competente en la materia para que lo incluya en el Plan de Formación del Organismo.
- e) Comunicar a la unidad competente en materia de personal de cada organismo público los resultados del personal evaluado.

**Artículo 22. Informe de evaluación del desempeño.**

1. El informe de evaluación del desempeño consiste en el documento que contiene la valoración realizada por el evaluador, conforme a lo dispuesto en este Acuerdo.
2. El informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por el evaluador durante el mes de noviembre de cada año. Del informe de evaluación del desempeño se dará traslado al personal evaluado quien en el plazo de tres días podrá realizar las alegaciones y observaciones que considere convenientes en el propio Informe de evaluación del desempeño.
3. Una vez concluido este trámite, el evaluador, remitirá el informe de evaluación del desempeño, junto con las alegaciones que se hubiesen presentado, a la unidad de personal quien, a su vez, dará traslado a la Presidencia de cada Organismo Público que, en su caso, dará conformidad a las valoraciones realizadas por el personal evaluador.
4. El informe será remitido hasta la primera quincena de diciembre. En los supuestos de permisos o licencias, si el personal evaluado no estuviese incorporado en su puesto de trabajo durante estas fechas, el informe se cumplimentará una vez se haya producido la incorporación del mismo.
5. La evaluación del desempeño se realizará en todo caso, tomando como referencia la fecha de 01 de noviembre de cada año.
6. A efectos de lo señalado en los apartados 2 y 3, el personal evaluador que cese en sus destinos con anterioridad al 01 de noviembre deberá informar a la unidad de personal sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, haya realizado del personal evaluado de su Departamento.
7. Por su parte, el personal incluido en el ámbito de este Acuerdo que cambie de destino con anterioridad al 01 de noviembre podrá solicitar del evaluador que hubiera tenido asignado, informe de sus apreciaciones, que conservará y aportará al nuevo personal

Id. document: Yh1d ia68 axx/ q+f8 BryU xN/+ +Xw=  
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



evaluador en el momento de realizar el informe de evaluación del desempeño. En estos casos, el nuevo personal evaluador podrá servirse de cuantos otros informes considere oportunos.

8. Por la unidad competente en materia de personal se determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, dictando las normas para su elaboración, custodia y utilización, asegurando su confidencialidad y la adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica que regule la protección de datos de carácter personal.

#### **Artículo 23. Tipos de informe.**

Los informes de evaluación serán de dos tipos:

**a) Informes de seguimiento.** Estos informes tienen por objeto que el personal evaluador comunique con la periodicidad que considere conveniente las evaluaciones parciales que realiza al personal dentro de su área de evaluación. Con ello se logra un mejor cumplimiento de los objetivos y desempeño de las competencias.

Podrá emitirse este informe de seguimiento a consecuencia de la evaluación intermedia, que deberá realizarse en el periodo anual y aproximadamente a mitad del periodo, sin perjuicio de que se realicen otras evaluaciones intermedias con el objeto de disponer de una mayor información y rigurosidad.

**b) Informe de evaluación.** Consiste en el informe final elaborado por el personal evaluador y se comunica al personal evaluado y a la unidad competente en materia de personal a los efectos que correspondan.

#### **Artículo 24. Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

Esta Comisión se constituirá, como órgano colegiado encargado de supervisar, impulsar, desarrollar, velar, perfeccionar y resolver cuantas dudas y cuestiones de carácter técnico se planteen en el proceso de implantación y desarrollo el sistema de carrera horizontal del **OAM Junta Central Valencia**.

Su funcionamiento se regirá por los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros y de objetividad técnica en su actuación.

#### **Artículo 25. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

1. La Comisión será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros:

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



- La Presidencia del OAM Junta Central Fallera designará a dos representantes titulares y dos suplentes. Uno de los miembros designados ostentará la Presidencia.
- El Delegado de Personal como representante de los trabajadores.
- Actuará como Secretario de la Comisión, con voz, pero sin voto, el responsable del organismo en materia de Recursos Humanos.

2. La Comisión podrá solicitar la asistencia a sus reuniones de aquellas personas cuyas aportaciones se consideren necesarias para la aclaración de los temas a tratar.

3. A efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia, presencial o a distancia, de la Presidencia, la Secretaría y dos de sus miembros titulares o, en su caso, de quienes les suplan.

En los casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los miembros titulares serán sustituidos por las personas suplentes.

Si no pudieran asistir el Secretario titular ni el suplente, ejercerá sus funciones el vocal de la Comisión que determinen el Delegado de Personal.

4. Los acuerdos requerirán el voto favorable de, al menos, tres de sus cuatro miembros.

#### **Artículo 26. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Garantizar la implantación completa del sistema para la adecuada implantación de la carrera profesional horizontal.
- Velar por el correcto funcionamiento de los procedimientos de evaluación.
- Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso y la homogeneidad de sus actuaciones.
- Evaluar, en su caso, los informes que le sean solicitados sobre el ejercicio de sus funciones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



- Estudiar y resolver las reclamaciones presentadas en relación con las decisiones adoptadas.
- Resolver las dudas y problemas que surjan en la interpretación de este Acuerdo.
- Atender reclamaciones, quejas y dudas interpuestas por los empleados públicos y relacionadas con la aplicación del presente Acuerdo.
- En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

#### **Artículo 27. Situaciones particulares.**

1. Se considera que la valoración del cumplimiento de objetivos ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito del organismo, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal funcionario o laboral se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogida.
- b) Incapacidad temporal.

2. El personal funcionario o laboral del organismo en comisión de servicios en una administración pública diferente de ésta, será encuadrado en el GDP que le corresponda, de conformidad con el procedimiento y requisitos previstos en las disposiciones adicionales y transitorias de este Acuerdo.

Este personal percibirá el importe correspondiente al GDP reconocido con ocasión de su incorporación a un puesto de trabajo en la Administración a la que pertenece.

#### **Artículo 28. Cumplimiento de objetivos.**

La evaluación del rendimiento o cumplimiento de objetivos tendrá en cuenta el logro de los objetivos asignados a cada departamento, así como la implicación y contribución individual en la consecución de dichos objetivos colectivos para el OAM Junta Central Fallera o, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados de manera singularizada.

#### **Artículo 29. Evaluación del rendimiento o logro de los objetivos colectivos.**

1. Los objetivos son el conjunto de acciones orientadas a obtener resultados para cada uno de los departamentos en el periodo de un año natural, aun cuando dichos objetivos puedan tener carácter plurianual.

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



2. Los objetivos se fijarán en función de las necesidades organizativas y se irán adaptando en función de las metas de la entidad.

3. Los objetivos evaluables se referirán al control de eficacia y eficiencia y rendición de cuentas y tienen por finalidad conocer la gestión de cada Área. El proceso consistirá en seleccionar unos objetivos (medidos mediante indicadores), fijándose unos parámetros de evolución de las cargas de trabajo y la gestión económica y administrativa, así como de actividades desarrolladas por ella.

La medición de estos objetivos se realizará tomando como base la Memoria de actividades de la Entidad.

#### **Artículo 30. Objetivos individuales.**

Con carácter general, todo personal que sea evaluado en su desempeño y como consecuencia de éste se le fijen unos objetivos en su plan de mejora individual, dichos objetivos serán individuales y constituirán un factor de valoración. En este caso los objetivos se reflejarán en el informe de evaluación del desempeño.

#### **Artículo 31. Fases para la evaluación del desempeño y del rendimiento y cumplimiento de los objetivos.**

Las fases para el desarrollo de la evaluación del desempeño y del rendimiento son las siguientes:

1. Fase de planificación, que consistirá en la identificación y definición de los objetivos colectivos o individuales singularizados que serán propuestos por cada uno de los Departamentos. La fase de planificación deberá completarse en el último cuatrimestre del año, fijándose en este periodo los objetivos para el año siguiente.

2. Fase de implantación y desarrollo. Este periodo que comprenderá el año natural debe comprender el conjunto de acciones y realizaciones de los proyectos conducentes al logro de los objetivos fijados en la fase de planificación.

3. Fase de evaluación, cierre, revisión y mejora. Finalizado el periodo de desarrollo e implantación, en el primer trimestre del año siguiente, los Departamentos remitirán informe y resultados a la Comisión de seguimiento y Evaluación. Una vez recibida dicha información, se procederá al análisis, comprobación y verificación de la información recibida.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



En el informe de evaluación se determinará en primer lugar si la Junta Central Fallera ha cumplido los objetivos colectivos, a efectos de valoración de la actividad profesional por el criterio de permanencia en el GDP correspondiente (artículo 11). En segundo lugar, se valorará la consecución de los objetivos individuales, asignándoles como máximo los créditos detallados en la siguiente tabla.

Tabla 1. Créditos por actividad profesional por consecución de objetivos individuales.

	GDP 1	GDP 2	GDP 3	GDP 4
Subgrupo A1	20	20	20	20
Subgrupo A2/B				
Subgrupo C1/C2				
Subgrupo E/AP				

### Artículo 32. Formación.

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades formativas (cursos, jornadas y seminarios) que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional de personal y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

2. Previa la negociación prevista en el artículo 37 del TREBEP, la unidad competente en materia de personal de cada entidad propondrá, organizará y desarrollará el Plan de Formación de cada organismo público, así como las acciones formativas que forman parte del Plan y la acreditación de los méritos relacionados con la adquisición, desarrollo y transferencia de los conocimientos.

3. La misión fundamental del Plan de Formación es la configuración de un modelo estratégico de formación orientado a satisfacer las necesidades de la organización y procurar la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal con el objeto de prestar a la ciudadanía unos servicios de calidad.

### Artículo 33. Los programas de formación objeto de valoración.

El Plan de Formación de la Junta Central Fallera, deberá contener los siguientes programas, que podrán variar en función de las necesidades organizativas:

- Programa de formación para el desarrollo de competencias básicas del puesto de trabajo, cuyo objetivo se dirige a lograr el mayor nivel de competencia posible en el

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



puesto de trabajo en el que se desempeñan las funciones y tareas. Incluye, además, la formación de acogida, tutorización y acompañamiento para garantizar la adquisición de competencias y ofrecer un entrenamiento en el puesto de trabajo a cargo de un tutor, como figura de formación interna.

b) Programa de formación especializada para las distintas áreas funcionales. Programa de itinerarios de formación directiva y pre-directiva para el desarrollo de competencias de formación estratégica en modelos de gestión avanzada y de calidad del servicio público, en análisis y evaluación de políticas públicas, en gestión de relaciones con la ciudadanía, en responsabilidad social corporativa y colectiva y dirección de personas y grupos.

c) Programa de formación en competencias lingüísticas del valenciano y otros idiomas.

d) Formación en competencias y cultura digital.

**Artículo 34. Criterios de valoración para la formación y desarrollo de conocimientos.**

1. Se valorarán los cursos de formación que formen parte del Plan de Formación anual de la Entidad y que formen parte de los objetivos de los planes de mejora individuales.

2. Podrán valorarse los cursos convocados, impartidos u homologados por el Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP), o por otras escuelas de formación de personal empleado público. Los cursos o másteres realizados en las universidades se valorarán siempre que guarden relación con el puesto de trabajo o el área funcional o Servicio en el que se encuentre adscrito el personal empleado.

3. Se valorarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras, al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, siempre de conformidad con lo dispuesto en el apartado primero, así como otros oficiales o de reputado prestigio.

4. Respecto a los criterios de valoración para la formación y desarrollo de conocimientos, para progresar de una a otra categoría se exigirá el cumplimiento de un número mínimo de horas de formación en función del GDP (tabla número 1). Las horas de formación computadas para el acceso a un GDP no podrán ser, bajo ningún concepto, consideradas como mérito para el acceso a otro GDP. La puntuación a obtener se detalla en la tabla número 2.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569





Tabla 2. Número de mínimo de horas de formación exigidas por subgrupo profesional y GDP.

	<b>GRUPO GDP INICIAL O DE ENTRADA</b>	<b>GDP 1</b>	<b>GDP 2</b>	<b>GDP 3</b>	<b>GDP 4</b>
Subgrupo A1	80 horas	70	60	50	40
Subgrupo A2/B	60 horas	50	40	30	20
Subgrupo C1/C2	40 horas	30	20	15	15
Subgrupo E/AP	25 horas	20	15	15	15

Tabla 3 Créditos por formación.

	<b>GDP 1</b>	<b>GDP 2</b>	<b>GDP 3</b>	<b>GDP 4</b>
Subgrupo A1	25	30	35	35
Subgrupo A2/B	25	30	35	35
Subgrupo C1/C2	25	30	35	35
Subgrupo E/AP	25	30	35	35

**Artículo 35. Implicación y compromiso en el ejercicio de las tareas asignadas.**

La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, se basará en la competencia con que el personal funcionario o laboral de este OAM Junta Central Fallera desarrolla las actividades y mejora los servicios prestados.

**Artículo 36. Criterios de valoración en la implicación y compromiso en el ejercicio de las tareas asignadas.**

Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

**Artículo 37 Nueva estructura retributiva.**

Se elaborarán las correspondientes instrucciones al objeto de la implantación en la Junta Central Fallera de la nueva estructura retributiva acorde con lo establecido en el TREBEP y en la LFPV, que posibilite el pleno desarrollo de la carrera administrativa.

**Artículo 38. Retribuciones básicas.**

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



Las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal empleado público, según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo.

Dentro de ellas están comprendidos los componentes de:

- Salario base, que retribuye al personal laboral por la adscripción de su categoría profesional a un determinado grupo de clasificación profesional.
- Trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal laboral y que consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional o para las agrupaciones profesionales funcionariales por cada tres años de servicio, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que aplique el Ayuntamiento de València para sus trabajadores.
- Asimismo, tendrán la consideración de retribución básica los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Su cuantía será la que venga determinada, anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 39 Retribuciones complementarias.**

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las retribuciones complementarias consistirán en:

- a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido en el presente Acuerdo.
- b) El complemento del puesto de trabajo que, a su vez, se desglosa en los siguientes componentes:
  1. Competencial, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo.
  2. De desempeño, destinado a retribuir las condiciones particulares en los que se desarrolla el puesto trabajo, así como la dedicación e incompatibilidad exigible para su desempeño.
- c) El complemento de actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.

- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto del personal del organismo y a la representación sindical.

#### **Artículo 40 Pagas extraordinarias.**

Serán dos al año, cada una de ellas por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de las complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo.

El personal devengará las retribuciones correspondientes de las pagas extraordinarias los días 01 de junio y 01 de diciembre de cada año.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Primera. Valoración del desarrollo profesional del personal que a la entrada en vigor de este Acuerdo tenga la condición de funcionario o laboral.**

1. La valoración específica del desarrollo profesional de los servicios prestados en cualquier Administración Pública por parte del personal que a la entrada en vigor de este acuerdo tenga la condición de personal funcionario o laboral de este Organismo autónomo, se efectuará, a efectos del acceso al sistema, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del presente Acuerdo.

2. El criterio establecido en el apartado anterior será aplicable, no sólo a los empleados que presten funciones en la Junta Central Fallera, en servicio activo propiamente dicho, sino también a aquellos empleados que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Permiso por acción sindical.
- Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogida.
- Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- Servicios especiales.
- Servicio en otras administraciones públicas.

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



- g) Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.
- h) Excedencia forzosa.
- i) Incapacidad temporal.
- j) Licencia no retribuida por enfermedad de familiares (1º ó 2º grado, por consanguinidad o afinidad).

La incorporación al sistema tendrá lugar en estos casos en la fecha que se produzca su reintegro efectivo al servicio activo, siempre que en dicha fecha se cumplan los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

#### **Segunda. Personal procedente de otras Administraciones Públicas.**

1.- El personal de otras administraciones Públicas que a la entrada en vigor del presente Acuerdo desempeñe puestos de trabajo en la **Junta Central Fallera**, mediante los sistemas de concurso o de libre designación tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional horizontal de la **Junta Central Fallera**, encuadrándose en el GDP correspondiente a la antigüedad y formación prevista en la disposición transitoria primera.

2.- Al personal que con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo acceda a la condición de funcionario/a de carrera de la **Junta Central Fallera** mediante concurso de méritos o de personal laboral fijo, se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera horizontal de su administración de origen o, en su defecto y si no existiera, se encuadrará en el GDP correspondiente a la antigüedad que tenga reconocida, conforme se regula en los artículos 6 y siguientes. El mismo criterio se seguirá respecto de quienes accedan por el sistema de libre designación, si bien en estos casos se le aplicará directamente el presente Acuerdo.

#### **Tercera. Devengo y percepción del complemento de carrera administrativa**

El devengo y la percepción del complemento de carrera administrativa correspondiente al GDP reconocido tras el acceso inicial al sistema se realizará distribuyendo su importe anual en catorce partes iguales, abonándose el importe resultante en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera. Encuadramiento del personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo en los grados de desarrollo profesional de la carrera horizontal.**

Signat electrònicament per:

<b>Antefirma</b>	<b>Nom</b>	<b>Data</b>	<b>Emissor cert</b>	<b>Núm. sèrie cert</b>
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



1.- El personal al que le sea de aplicación el presente Acuerdo, y que a su entrada en vigor se encuentre prestando servicios en activo en el **OAM Junta Central Fallera**, con independencia de su nombramiento como contratado laboral, fijo, indefinido, interino, se integrará en el GDP en función de la formación y antigüedad que tenga reconocida en la **Junta Central Fallera**, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la presente disposición transitoria primera.

El mismo derecho asistirá a quienes se encuentren en alguna de las restantes situaciones, administrativas o especiales, enumeradas en la disposición adicional primera, siempre que en la fecha del reingreso al servicio activo cumplan los requisitos establecidos en la presente disposición transitoria, apartado 2.

2.- Para la obtención del grado de encuadramiento inicial en la fase de implantación se podrá, por una sola vez y de forma excepcional, acceder al GDP y EPG correspondiente, cuando se cumplan los requisitos de antigüedad, que a continuación se indican:

Tener la antigüedad sumando la obtenida como personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral fijo indefinido o temporal, en esta o en otras administraciones públicas siguiente:

- Grado 1: 5 años.
- Grado 2: 10 años.
- Grado 3: 15 años.
- Grado 4: 20 años.

3.- En estos únicos casos, para el acceso al siguiente grado se le descontará, al tiempo de permanencia necesario para el ascenso al siguiente GDP, el remanente reconocido en la resolución de encuadramiento inicial en el sistema. Una vez determinado el tiempo que falte para poder ascender de GDP, los requisitos exigibles en este acuerdo para progresar deberán ajustarse de forma proporcional al tiempo restante mencionado.

4.- El personal que con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo sea nombrado en otro puesto de un subgrupo diferente al suyo, mediante un proceso de mejora de empleo o nombramiento interino, se encuadrará en el GDP que tenga reconocida una cuantía por carrera horizontal similar a la que estaba percibiendo en su puesto de origen, al objeto de que no vea mermada sus retribuciones por este concepto, y siempre y cuando no suponga un reconocimiento de antigüedad superior a la que ostente. Igual criterio se aplicará a quienes a la entrada en vigor del Acuerdo vinieran prestando servicios, por mejora de empleo o interinamente, en un puesto de subgrupo superior al de origen.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



**Segunda. Encuadramiento del personal de nuevo ingreso en los grados de desarrollo profesional de la carrera horizontal.**

1. El personal de nuevo acceso se integrará en el GDP inicial o de entrada conforme a los artículos 6 y siguientes de este Acuerdo.

2.- El personal de nuevo ingreso procedente de otras Administraciones Públicas se sujetará a lo previsto en la disposición adicional segunda. No obstante, se aplicará lo establecido en la disposición transitoria primera a quienes presten servicios en la **Junta Central Fallera** a la entrada en vigor de este Acuerdo y se incorporen a la misma posteriormente sin solución de continuidad con carácter definitivo a través de los sistemas de concurso o libre designación o mediante proceso selectivo.

**Tercera. Procedimiento para el acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este Acuerdo tenga la condición de personal laboral de la Junta Central Fallera.**

1. La tramitación e instrucción del procedimiento de acceso al sistema previsto en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del presente Acuerdo se efectuará de conformidad con lo establecido en el mismo y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La Presidencia del **OAM Junta Central Fallera** dictará una resolución de inicio del procedimiento para la incorporación al sistema de carrera profesional del personal que a la entrada en vigor de este Acuerdo tenga la condición de personal laboral del organismo con el fin de culminar el proceso de implantación, conforme a las condiciones vigentes que estén acreditadas, reconociéndose de oficio a cada trabajador/a del Organismo el GDP que ya tiene asignado y reconocido de conformidad con los acuerdos adoptados de homologación a las condiciones labores del personal del Ayuntamiento de València.

**DISPOSICIONES FINALES**

1.- Tras la aprobación o, en su caso, simultáneamente a la aprobación del presente Acuerdo, el órgano competente de la Junta Central Fallera, aprobará, previos los informes de Intervención y Secretaría, la Instrucción de Nómina que será de aplicación a la estructura retributiva, en la que se establecerán los criterios necesarios para la gestión de las nóminas del personal a su servicio.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569



Id. document: Yh1d ia68 axx/ q+f8 BryU xN/+ +Xw=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



2. Se faculta a la Presidencia de la Junta Central Fallera para dictar las órdenes e instrucciones que en ejecución y desarrollo del presente Acuerdo regule aquellos aspectos de carácter técnico de los procedimientos previstos en el mismo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARIO ADMINISTRATIVO	FRANCISCO JAVIER VILA BIOSCA	24/03/2023	ACCVCA-120	15265885243444382578 9373589409460597569