

**SESIÓN Nº 12**

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE LA ASAMBLEA DE LA ENTIDAD  
METROPOLITANA DE SERVICIOS HIDRÁULICOS**

**27 DE DICIEMBRE DE 2018**

En la ciudad de Valencia, siendo las trece horas y diez minutos del día veintisiete de diciembre de dos mil dieciocho, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 38 y 77 y siguientes del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, bajo la presidencia de D. Vicent Sarrià i Morell, se reúnen, para celebrar sesión ordinaria en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Valencia, previa convocatoria en forma de la misma, los señores representantes de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos que integran la Asamblea de esta Entidad y que a continuación se relacionan:

<b>MUNICIPIO</b>	<b>REPRESENTANTE</b>	<b>GRUPO POLÍTICO</b>
ALQUÀS	D <sup>a</sup> . Consol Barberà i Guillem	COMPROMÍS
ALBAL	D. Ramón Marí Vila	PSPV-PSOE
ALBALAT dels SORELLS	D <sup>a</sup> . Yolanda Sánchez Herrero	PSPV-PSOE
ALBORAYA	D. Vicente Fco. Martínez Bauset	CIUDADANOS
ALBUIXECH	D. José Vte. Andreu Castelló	PSPV-PSOE
ALCÀSSER	D. Francisco Martínez Chamorro	PSPV-PSOE
ALDAIA	D. Guillermo Luján Valero	PSPV-PSOE
ALFAFAR	D. José Antonio Milla García	CIUDADANOS
ALFARA del PATRIARCA	D <sup>a</sup> . Luisa Almodóvar Torres	PSPV-PSOE
ALMÀSSERA	D. Ramón Puchades Bort	PSPV-PSOE
BENETÚSSER	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Dolores Ceacero Bautista	PSPV-PSOE
BENIPARRELL	D <sup>a</sup> . Gloria Argudo Puchalt	COMPROMÍS
BONREPÒS I MIRAMBELL	D. Raquel Ramiro Pizarroso	PSPV-PSOE
BURJASSOT	D. Emili Altur i Mena	COMPROMÍS
CATARROJA	D. Alejandro García Alapont	PSPV-PSOE
EI PUIG de SANTA MARÍA	D. Vicent Porta Carreres	COMPROMÍS
EMPERADOR	D. Alberto Bayarri Remolí	PP
FOIOS	D. José Manuel Xirivella Bendicho	PSPV-PSOE

<b>MUNICIPIO</b>	<b>REPRESENTANTE</b>	<b>GRUPO POLÍTICO</b>
GODELLA	D <sup>a</sup> . Eva Pilar Sanchis Bagues	COMPROMÍS
La POBLA de FARNALS	D <sup>a</sup> M <sup>a</sup> Pilar León Minguez	CIUDADANOS
LLOCNOU de la CORONA	D. Manuel Gimeno Ruiz	PP
MANISES	D. Ángel Mora Blasco	PSPV-PSOE
MASSALFASSAR	D. Carles Fontestad Muñoz	COMPROMÍS
MASSAMAGRELL	D. Pablo Bellver Moret	COMPROMÍS
MASSANASSA	D. Jorge Román Aroca	CIUDADANOS
MELIANA	D <sup>a</sup> . Susana Marín Traura	PSPV-PSOE
MISLATA	D. Carlos Fernández Bielsa	PSPV-PSOE
MONCADA	D <sup>a</sup> . Amparo Orts Albiach	PSPV-PSOE
MONTROY	D. Mauricio Josué Durán Morales	MIXTO
MONTSERRAT	D. Ramón Cerveró Chasan	EU
PAIPORTA	D. Josep Val Cuevas	COMPROMÍS
PATERNA	D. Juan Antonio Sagredo Marco	PSPV-PSOE
PICANYA	D. Josep Almenar i Navarro	PSPV-PSOE
PICASSENT	D. Joan Vicent Aguado Medina	PSPV-PSOE
PUÇOL	D <sup>a</sup> . Ana Gómez-Pimpollo Orellana	PSPV-PSOE
QUART de POBLET	D. Bartolomé Nofuentes López	PSPV-PSOE
RAFELBUNYOL	D <sup>a</sup> . Mireia Gimeno Ros	PSPV-PSOE
REAL	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Dolores López Garrigós	PSPV-PSOE
ROCAFORT	D. Víctor Jiménez Bueso	PSPV-PSOE
San ANTONIO de BENAGÉBER	D. Juan Catalá Mascarell	COMPROMÍS
SEDAVÍ	D. José Francisco Cabanes Alonso	PSPV-PSOE
SILLA	D. Valentín Mateos Mañas	EU
TORRENT	D. Juan Jesús Ros Piles	PSPV-PSOE
VALENCIA	D. Vicent Sarrià i Morell	PSPV-PSOE
VINALESA	D. Alba Cataluña Peydró	PSPV-PSOE
XIRIVELLA	D. Vicent Sandoval i Nuñez	PSPV-PSOE

**NO ASISTEN LOS REPRESENTANTES DE LOS SIGUIENTES AYUNTAMIENTOS:**

ALFARP, CATADAU, LLOMBAI, MUSEROS y TAVERNES BLANQUES

Preside la sesión el Ilmo. Sr. D. Vicent Sarrià i Morell, asiste el Sr. Interventor D. Francisco Pastor Bono y actúa como Secretario de la Entidad, D. José Antonio Martínez Beltrán.

Comprobada la existencia de quórum, el Sr. Presidente así lo declara y abre la sesión.

### **1.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2018.**

No habiendo observaciones al acta de la sesión celebrada en fecha veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho, cuyo borrador ha sido oportunamente distribuido con la convocatoria, esta **queda aprobada**.

### **2. DACIÓN DE CUENTA DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA PRESIDENCIA, DESDE LA Nº 453/18, DE 19 DE SEPTIEMBRE, A LA Nº 548/18, DE 30 DE OCTUBRE (AMBAS INCLUSIVE) DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 42 Y 46 DEL R.O.F.**

El Sr. Presidente, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 42 y 46 del R.O.F, da cuenta de las Resoluciones adoptadas desde el día 19 de septiembre de 2018 hasta el día 30 de octubre de 2018 (ambas fechas inclusive) las cuales comprenden desde el número 453/18 a la número 548/18 (ambas inclusive).

**La Asamblea queda enterada.**

### **3. DACIÓN DE CUENTA DE LA SESIÓN DE LA JUNTA DE GOBIERNO CELEBRADA EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2018.**

Se da cuenta a la Asamblea de los acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno, en la sesión celebrada el 20 de septiembre y cuya acta ha sido oportunamente remitida a todos los representantes de la Entidad.

**La Asamblea queda enterada.**

#### **4. REVOCACIÓN DE LA ENCOMIENDA DE GESTIÓN DE LA EXPLOTACIÓN DE INSTALACIONES DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN REGULADA POR CONVENIO SUSCRITO POR EMSHI Y EPSAR DE VEINTISIETE DE JULIO DE DOS MIL DIEZ (BOP Nº 6344 DE 31/08/2010).**

Se producen las siguientes intervenciones:

Del Sr. Presidente, que recuerda los antecedentes ya desde la Asamblea de enero de 2017 para regularizar el sistema de Pinedo con la aprobación del protocolo de intenciones, firmado en julio de 2017, para reordenar el modelo poniendo fin a la situación transitoria adoptada con la Encomienda del año 2010. Con ello se pone fin también a una serie de litigios y discrepancias que se mantienen entre ambas instituciones. Recuerda el contenido del protocolo y su cumplimiento por parte de la EMSHI.

Ya se trasladó a EPSAR la necesidad, por motivos de legalidad, de denunciar el protocolo y a fecha de hoy se está a la espera de que la Generalitat responda al texto definitivo del convenio. Informa que le han solicitado un aplazamiento de esta decisión y no tiene inconveniente en hacerlo en el mes de enero para que la Generalitat tenga más margen, recordando que al quedar sobre la mesa será preceptivo que se trate en la próxima sesión.

Del Sr. Secretario que, a petición del Sr. Presidente, explica el informe que obra en el expediente y que incide en la encomienda con la entrada en vigor de las leyes de sector público y contratos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.3 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, se acuerda dejar sobre la mesa el presente punto del orden del día.

#### **5. APROBACIÓN DEL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL; APROBACIÓN DEL REGLAMENTO REGULADOR DEL SISTEMA DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMSHI Y APROBACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN DE NÓMINA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA APROBADA POR DICHO REGLAMENTO.**

Visto el expediente en materia de carrera profesional horizontal que pretende someterse a la consideración de la Asamblea de esta Corporación y dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 172 y 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado

por Real Decreto 2568/86 de 28 de noviembre, se procede a emitir **INFORME PROPUESTA** de conformidad con los siguientes

### **ANTECEDENTES**

**Primero.-** De conformidad con el acuerdo adoptado por la Asamblea de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 8 de noviembre de 2017, en el expediente de Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo para el ejercicio 2018, se acordó que se llevaría a cabo *«la implantación de la carrera profesional horizontal, habiendo adquirido el compromiso de elaborar durante el ejercicio 2018, la disposición reglamentaria que la regule, así como, la evaluación del desempeño y demás factores vinculados a la misma en cuanto al personal de la Entidad Metropolitana»*.

En cumplimiento del citado acuerdo, en virtud del artículo 80.2 f) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, la Presidencia de la EMSHI ordena, mediante Providencia de fecha cinco de febrero de dos mil dieciocho, la incoación de expediente en orden a la realización de los estudios e informes pertinentes para regular las condiciones y requisitos necesarios para poder implantar un modelo de carrera profesional horizontal.

**Segundo.-** Como consecuencia de lo anterior y tras diversas reuniones mantenidas por la Mesa General de Negociación en fechas 24 de marzo y 24 de octubre de 2017 y 11 de mayo de 2018, el pasado 3 de diciembre se acordó someter a la consideración del órgano competente de esta Administración Metropolitana (la Asamblea) la aprobación del texto definitivo del Reglamento consensuado por las partes, que –en tal caso- deberá publicarse en el BOP de Valencia y contará con efectos económicos a partir del ejercicio de 2019.

**Tercero.** La implantación de la carrera administrativa supone un gasto, que para el ejercicio 2019 se encuentra dotado en el Presupuesto aprobado por la Asamblea en sesión ordinaria celebrada el pasado 28 de septiembre de 2018.

Para el indicado ejercicio 2019 y siguientes resulta necesario adoptar las medidas que procedan en orden a dar respuesta a cuanto se establece en la propuesta de Reglamento.

**Cuarto.-** En consecuencia, en el supuesto de que la Asamblea de la Entidad Metropolitana apruebe el Reglamento propuesto por la Mesa General de Negociación, se producirá paralelamente la implantación de un nuevo sistema retributivo que afectará directamente a la confección de las nóminas del personal, motivo por el cual resulta obligado proceder a la regulación de los criterios que habrán de regir la gestión de las nóminas del personal incluido en su ámbito de aplicación. A tal fin se han redactado unas instrucciones de nómina y unas tablas con las cuantías máximas

a percibir durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 por el concepto de carrera profesional horizontal, distinguiendo por grupos y subgrupos de titulación, por el grado de desarrollo personal y por el año de aplicación en cada caso.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.-** El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo EBEP) regula en su Título III, Capítulo II, el «Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño» (artículos 16 a 20):

**1.1.-** Su artículo 16 responde al epígrafe “Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera” disponiendo textualmente que:

*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.*

**1.2.-** Su artículo 17 se centra en la “Carrera horizontal de los funcionarios de carrera”, señalando que:

*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.*

**1.3.-** Respecto de la "Evaluación del desempeño", el artículo 20 determina que:

*1. 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.*

*2. 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.*

*3. 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.*

*4. 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.*

*5. 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.*

**Segundo.-** En su Capítulo III, el artículo 24 del EBEP efectúa una reestructuración de las tradicionales retribuciones complementarias, en la forma 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.*

**Tercero.-** A los efectos del presente informe, deben ponerse de manifiesto las siguientes normas del EBEP:

**3.1.-** La Disposición adicional octava preceptúa que:

*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.*

**3.2.-** La Disposición adicional novena precisa que:

*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.*

**3.3.-** La Disposición transitoria primera, bajo el epígrafe de "Garantía de 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 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.*

**3.4.-** Y la Disposición final cuarta, sobre la entrada en vigor de estas normas indica 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.*

**Cuarto.-** De la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública de la Comunitat Valenciana (en adelante LFPV) es necesario resaltar los siguientes preceptos:

**4.1.-** Su artículo 76 regula las retribuciones complementarias del personal funcionario y, por así preverse en la Disposición Final Cuarta del EBEP, supone la entrada en vigor en esta Comunidad de un nuevo sistema retributivo, cuando dispone lo siguiente:

*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.*

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

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

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

**4.2.-** A tenor de lo previsto en su artículo 3.1.c) en relación con el 5.e), no ofrece dudas la aplicación de la LFPV al personal de las administraciones locales y, en concreto, de las áreas metropolitanas:

*Artículo 3.*

*1. La presente ley se aplica al personal funcionario que presta sus servicios en las siguientes administraciones públicas:*

*... c) Las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana a que se refiere el artículo 5, con las especificidades previstas en la disposición adicional séptima de esta ley.*

(La disposición adicional séptima hace referencia a la especial regulación del personal funcionario con habilitación de carácter estatal y de los cuerpos de la policía local).

*Artículo 5.*

*A los efectos de esta ley, y de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica estatal debe entenderse por administraciones locales, aquéllas de las que para el cumplimiento de sus fines se sirven los entes siguientes:*

*... e) Las áreas metropolitanas.*

**Quinto.-** De conformidad con cuanto se ha expuesto y dando cumplimiento a las normas descritas, se somete a la aprobación por parte de la Asamblea de la Entidad Metropolitana de la propuesta de Reglamento regulador del sistema de la carrera profesional horizontal del personal de esta Corporación.

De esta forma quedará establecida una doble carrera:

Una primera, en virtud de la cual el personal de nueva incorporación accederá al Grado de Desarrollo Personal (en adelante, GDP) inicial o de entrada, debiendo permanecer en el mismo un mínimo de cinco años.

Desde ese grado inicial o de entrada se accederá al GDP 1, siempre que quede acreditado a tal fin el cumplimiento de cuantos requisitos se establecen en el Reglamento. La progresión en el mismo, y, por tanto, el ascenso a posteriores GDP, se encuentra igualmente vinculada a un período de permanencia mínima en el GDP, a la acreditación de períodos de evaluación del desempeño positivos y a la obtención de los créditos mínimos establecidos en cada caso, tras valorar las áreas de evaluación que se concretan en la norma reglamentaria.

En definitiva, el Reglamento sujeto a la aprobación por parte de la Asamblea de la Corporación regulará la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal, tanto funcionario como laboral, que preste servicios en la Entidad Metropolitana, así como los efectos de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

**Sexto.-** Pero la entrada en vigor de este nuevo modelo de gestión de personal impone –paralelamente– el establecimiento de un nuevo modelo de régimen retributivo, adaptado a lo preceptuado en los artículos 24 del EBEP y 76 de la LFPV autonómica, que, al propio tiempo y conforme se dispone en la disposición transitoria primera del EBEP, garantice y preserve los derechos económicos del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Desde esta óptica de los efectos retributivos deben realizarse las siguientes precisiones:

- Se trata, en definitiva, de adaptar al nuevo marco legislativo (introducido por el EBEP y la LFPV) el régimen retributivo aprobado por Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, para los funcionarios de la Administración Local, originado por la

aprobación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

No estamos en presencia de un simple aumento lineal de retribuciones sujeto a las limitaciones del artículo 19.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (o norma que el próximo ejercicio lo sustituya), sino ante la "implantación del nuevo régimen retributivo de los funcionarios de la Corporación" como consecuencia de la aprobación de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, actuación amparada y sujeta a lo prevenido en el EBEP y LFPV, que, por lo demás, no puede ser objeto de comparación en los términos de homogeneidad a que se refiere el precepto presupuestario. Así lo entendió, entre otras, la Sentencia dictada el 16 de septiembre de 1993 por la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo (Roj: STS 5948/1993 - ECLI: ES:TS:1993:5948 - IdCendoj: 28079130011993102850 - Ponente: Luis Antonio Burón Barba) .

**Séptimo.-** El EBEP nace con la condición de norma estatal básica, es decir, resulta de aplicación al conjunto de Administraciones Públicas y es común para el conjunto de los funcionarios públicos que prestan sus servicios en ellas. Consecuentemente, la legislación de la función pública valenciana debe adaptarse y ajustarse a las previsiones básicas establecidas en la norma estatal.

El EBEP regula la carrera profesional en el Capítulo II de su Título III, transmitiendo un amplio abanico de posibilidades en esta materia, pues permite que su aplicación pueda llevarse a cabo a través de diferentes modalidades (carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y horizontal), de forma aislada o simultáneamente. No obstante, se remite al desarrollo que posteriormente puedan efectuar las leyes de Función Pública autonómicas.

La aprobación de la LFPV, de la Generalitat Valenciana, supuso el primer paso necesario para la implantación de la carrera profesional horizontal, no sólo en el ámbito de la Administración de la Generalitat, sino también en la esfera de la Administración Local y, en el caso que nos ocupa, en las Áreas Metropolitanas. Este texto legal regula en su título VIII uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, cual es la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe, no solo como un derecho de éste, sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal. Así, no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

En definitiva, el EBEP reconoce a los funcionarios el derecho a la carrera profesional y la evaluación del desempeño, remitiéndose a lo establecido por la LFPV en desarrollo del mismo, correspondiendo a las diferentes Administraciones establecer los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, debiendo tenerse en cuenta que, conforme se dispone en el artículo 76 de la norma autonómica, las retribuciones complementarias son, entre otras, las que retribuyen la carrera administrativa y las características de los puestos de trabajo.

**Octavo.-** Finalmente, es necesario reseñar que es competente cada Administración Local para implantar su propia carrera profesional, no sólo porque así se reconoce en el informe de la Dirección General de Función Pública de la Generalitat Valencia de 25 de febrero de 2015, a consultas realizadas por diversas entidades de la Comunitat (entre otras, de la Diputación Provincial de Castellón), sino porque el propio artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, reconoce a las Administraciones públicas de carácter territorial las potestades reglamentaria y de autoorganización, condición de la que gozan las Áreas Metropolitanas de conformidad con lo establecido en el artículo 3.2.b).

En suma, la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos está facultada para aprobar la correspondiente regulación, tanto de la carrera horizontal como de la evaluación del desempeño, debiendo prever en el presupuesto general la partida o partidas presupuestarias que contendrán los créditos correspondientes para hacer frente a la retribución que se establezca. Y, en concreto, corresponde a la Asamblea de la Corporación adoptar el pertinente acuerdo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22.2.d) e i) y 33.2.b) y f), por tener atribuidas las competencias en materia de reglamentos y ordenanzas y fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios.

En base a cuando se ha expuesto, habiendo sido negociado con la representación sindical de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del EBEP y en virtud de lo dispuesto en los preceptos mencionados y demás concordantes.

**La Asamblea, por unanimidad, ACUERDA:**

**PRIMERO:** Aprobar el modelo de carrera profesional horizontal, consistente en la progresión de grado sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en los artículos 16, 17 b) y 20.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas concordantes.

**SEGUNDO:** Aprobar el Reglamento regulador del sistema de la carrera profesional horizontal, así como la regulación de la evaluación del desempeño del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos, con el texto íntegro que figura en el Anexo I y se da aquí por reproducido.

**TERCERO:** Aprobar las cuantías máximas a percibir por el personal de esta Entidad Metropolitana durante el ejercicio 2019 en concepto de carrera profesional horizontal, atendiendo a la antigüedad y grupo de titulación, según acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación en fecha 3 de diciembre de 2018 y en los términos establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la carrera profesional horizontal, de conformidad con la siguiente tabla:

<b>AÑO 2019</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>B</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>AP</b>
<b>GDP 1</b>	130,53 €	85,70 €	65,35 €	56,13 €	45,65 €	36,27 €
<b>GDP 2</b>	145,56 €	96,00 €	73,51 €	63,14 €	52,73 €	42,53 €
<b>GDP 3</b>	191,51 €	128,40 €	92,30 €	79,28 €	61,70 €	50,44 €
<b>GDP 4</b>	235,74 €	153,23 €	114,35 €	98,22 €	78,58 €	58,94 €

Las cantidades indicadas se abonarán en cada una de las catorce pagas anuales (doce pagas ordinarias y dos extraordinarias de junio y diciembre).

**CUARTO:** Autorizar y disponer el gasto que supone el abono de las cuantías resultantes como consecuencia de la implantación de la carrera profesional horizontal, que se realizará con cargo a las partidas presupuestarias que correspondan del Capítulo I de Gastos de Personal durante el ejercicio 2019.

**QUINTO:** Adaptar el modelo retributivo a lo dispuesto en el artículo 76 Capítulo III, Título VI de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de conformidad con el TREBEP, modificando la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada para el ejercicio 2019, en el sentido de que la referencia que en la misma se realiza al Complemento de Destino lo será al Componente Competencial del Complemento del Puesto de Trabajo y que la referencia al Complemento Específico lo será al Componente de Desempeño del Complemento del Puesto de Trabajo, manteniéndose los niveles y cuantías existentes.

**SEXTO:** Encuadrar al personal al servicio de la Corporación al que le es de aplicación el Reglamento regulador de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos en el Grado de Desarrollo Profesional que le corresponda, en base a la antigüedad y grupo de titulación, de conformidad con lo establecido en el Reglamento regulador.

**SÉPTIMO:** Facultar a la Presidencia de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos a adoptar los acuerdos precisos para la implantación de la nueva estructura retributiva, así como para resolver las incidencias que surjan derivadas de la aplicación de la carrera profesional horizontal.

**OCTAVO:** Una vez aprobados el modelo de carrera profesional horizontal y el Reglamento regulador del sistema de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, aprobar igualmente la Instrucción de Nómina del personal al servicio de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos, con el texto íntegro que figura en el Anexo II y se da aquí por reproducido, delegando de forma expresa en favor de la Junta de Gobierno la facultad de aprobar cualquier modificación que en un futuro pueda plantearse de dicho texto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.4 y 33.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

## **A N E X O   I**

### **REGLAMENTO REGULADOR DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD METROPOLITANA DE SERVICIOS HIDRÁULICOS**

#### **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 (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.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, (en adelante LOGFPV) supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia objeto del Acuerdo, para 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 uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de éste, sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las administraciones públicas valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando -no obstante- a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

Sentadas las bases del sistema de la carrera horizontal y los factores básicos para su desarrollo e implantación con la normativa expuesta, procede la aprobación del presente Acuerdo de carrera y evaluación del desempeño y del rendimiento. De esta forma se establece el punto de partida para la presente regulación de la carrera horizontal.

La carrera profesional horizontal no es ni mucho menos 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 todo lo anteriormente expuesto, el presente Acuerdo regula el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera y laboral de la EMSHI, así como el sistema de evaluación del desempeño y rendimiento a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

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 la EMSHI, ya que se trata de un derecho individual del personal, regulado en las leyes estatal y autonómica, citadas anteriormente, que no ha podido ser ejercido por falta de desarrollo reglamentario, 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 del Acuerdo.

## **TEXTO ARTICULADO**

### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación del sistema de la carrera profesional horizontal, así como la regulación de la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal incluido en su ámbito de aplicación.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

Este sistema de carrera profesional es aplicable a:

- a) Personal funcionario de carrera.
- b) Personal laboral fijo.
- c) Personal funcionario interino.
- d) Personal laboral indefinido o temporal.



### **Artículo 3. Derecho de información.**

El personal de la EMSHI adherido 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. La EMSHI facilitará este acceso, de conformidad con la normativa vigente.

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

1. La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional conseguido por el personal de la EMSHI, 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 de la EMSHI en la carrera horizontal.

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 de la EMSHI incluido en su ámbito de aplicación 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 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el TREBEP y el artículo 117 de la LOGFPV.

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 de esta Administración Local, quedando adherido al sistema de forma automática, desde la toma de posesión, siempre que no manifieste formalmente su renuncia.

#### **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 de la EMSHI que a la entrada en vigor de este Acuerdo tenga la condición de personal funcionario o laboral de esta Corporación Local 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 de la EMSHI 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 de la EMSHI determina el encuadre inicial del personal en el grado GDP que le corresponde.

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

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 Acuerdo, 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 al Servicio competente en materia de personal el inicio del correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior. El modelo de solicitud para la progresión en el reconocimiento de nivel de carrera profesional es el recogido en el Anexo nº 1.

2. La 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.

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 la Entidad 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 la Entidad:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

### **Del GDP1 al GDP2**

#### 1.- Requisitos:

1.1.- Haber prestado servicios en la estructura de la Entidad durante cinco años continuados o interrumpidos en el GDP1.

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 Entidad:** 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 Entidad 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 Entidad:** hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

#### **Del GDP 3 al GDP 4**

1.- Requisitos:

1.1.- Haber prestado servicio en la estructura de la Entidad 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.

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

2.3.- **Implicación y compromiso con la Entidad:** 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.

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 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 Entidad:** 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:



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 76 a) de la LOGFPV.

Las cuantías previstas para cada ejercicio de los GDP que corresponden a cada grupo o subgrupo profesional en cada tramo serán las establecidas para los mismos en los sistemas de carrera profesional vigentes en la EMSHI, sin perjuicio de lo establecido para el periodo transitorio de implantación del sistema en la Disposición Transitoria primera de este Acuerdo, y se revisarán anualmente según lo fijado para el personal de la Administración por los Presupuestos correspondientes una vez transcurridos los tres ejercicios económicos de implantación del sistema.

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.**

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 EMSHI 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.

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 medibles, 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).
- 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 al Servicio competente en materia de personal para que lo incluya en el Plan de Formación de la EMSHI.
- e) Comunicar al Servicio competente en materia de personal 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, al Servicio de Recursos Humanos quien, a su vez, dará traslado a la Presidencia de la Entidad 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 1 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 1 de noviembre deberá informar al Servicio

de Recursos Humanos 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 1 de noviembre podrá solicitar del evaluador que hubiera tenido asignado, informe de sus apreciaciones, que conservará y aportará al nuevo personal 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 el Servicio 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 existir 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 al Servicio competente en materia de personal a los efectos que correspondan.

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

Esta Comisión se constituye como el 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 de la EMSHI.

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:

- La Presidencia de la EMSHI designará a dos representantes titulares y dos suplentes. Uno de los miembros designados ostentará la Presidencia.
- Dos representantes sindicales titulares y otros dos suplentes (un miembro de cada Sindicato con representación en la Mesa General de Negociación).
- Actuará como Secretario de la Comisión, con voz, pero sin voto, el Jefe del Servicio de Recursos Humanos. En su caso, le suplirá la persona que ocupe el puesto de Coordinadora del Área Jurídica y Contratación del Área de Secretaría.

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. Los miembros de la Comisión habrán de ostentar la condición de funcionarios de carrera o laboral fijo.

4.- 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 las representaciones sindicales.

5. 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.
- 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 Reglamento.
- 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 de la Entidad, 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 de la Entidad 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 toda la Entidad 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.

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.

En el informe de evaluación se determinará en primer lugar si la Entidad 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, el Servicio competente en materia de personal propondrá, organizará y desarrollará el Plan de Formación de la EMSHI, 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 EMSHI deberá contener los siguientes programas, que podrán variar en función de las necesidades organizativas:

a) 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 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.

Tabla 1. Número de mínimo de horas de formación exigidas por subgrupo profesional y GDP.

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

Tabla 2. Créditos por formación.

	GDP 1	GDP 2	GDP 3	GDP 4
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 esta Entidad 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 EMSHI de la nueva estructura retributiva acorde con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que posibilite el pleno desarrollo de la carrera administrativa.

### **Artículo 38. Retribuciones básicas.**

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario 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:

- Sueldo, que retribuye al personal funcionario por la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional, o por su pertenencia a una agrupación profesional funcional.
- Trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario 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.
- Así como 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 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 funcionario 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 al que le sean de aplicación las presentes instrucciones devengará las retribuciones correspondientes de las pagas extraordinarias los días 1 de junio y 1 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 esta Entidad Metropolitana, 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 EMSHI en servicio activo propiamente dicho, sino también a aquellos empleados que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- 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).

La incorporación al sistema tendrá lugar en estos casos en la fecha que se produzca su reingreso 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 Administración Metropolitana mediante los sistemas de concurso o de libre designación tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional horizontal de la EMSHI, 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 Reglamento acceda a la condición de funcionario/a de carrera de la Administración Metropolitana mediante concurso de méritos, 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 Reglamento.

### **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, que se hará efectivo a partir del ejercicio 2019.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

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

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 la EMSHI, con independencia de su nombramiento como funcionario de carrera, contratado laboral o funcionario interino, se integrará en el GDP en función de la formación y antigüedad que tenga reconocida en la Entidad, 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 en la fase de implantación podrán, por una sola vez y de forma excepcional, acceder al GDP correspondiente, cuando se cumplan los requisitos de antigüedad y formación 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.
- Formación:

	HORAS DE FORMACIÓN
Subgrupo A1	80
Subgrupo A2/B	60
Subgrupo C1/C2	40
Subgrupo E/AP	25

3.- El personal funcionario o laboral de la EMSHI que, en la fecha de finalización del plazo de acreditación de méritos previsto en el apartado 3 de la disposición transitoria tercera, tuviera la antigüedad requerida en el punto precedente, pero no acreditase la formación suficiente, iniciará su carrera profesional en el GDP inmediatamente anterior al que le correspondería si cumpliera los requisitos de formación especificados en el cuadro del apartado anterior. Si se

obtuviera en un plazo de un año podrá solicitar su acceso al sistema en el GDP correspondiente con efectos de la fecha de su solicitud.

4.- El personal funcionario de carrera 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.

5.- Si transcurridos 5 años desde la entrada en vigor del presente documento no se obtuviese la condición de funcionario de carrera, el personal funcionario interino se integrará en el GDP 1, siempre y cuando reúna las puntuaciones mínimas exigidas y tres evaluaciones positivas.

6.- Los méritos alegados para hacer efectivo el acceso inicial al sistema no podrán valorarse o tenerse en cuenta de nuevo para progresar en la carrera.

### **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 EMSHI a la entrada en vigor de este Reglamento 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 funcionario o laboral de la EMSHI.**

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 presente Reglamento y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



2. La Presidencia de la EMSHI dictará una resolución de inicio del procedimiento de solicitud de la incorporación al sistema del personal que a la entrada en vigor del presente Acuerdo tenga la condición de personal funcionario o laboral de la Entidad.

3. En el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución, el personal de la EMSHI incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo deberá presentar la solicitud. El modelo de solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional es el recogido en el Anexo nº 2.

4. La Presidencia asignará provisionalmente el GDP en el que procedería encuadrar a la persona solicitante de conformidad con la antigüedad que consta en el Registro de Personal y establecerá el listado de los méritos obrantes en el mismo.

5. Cuando se considere que el GDP asignado provisionalmente no es correcto, o bien, se desee alegar algún mérito distinto a los que aparecen en el listado de los inscritos en el Registro de Personal, se deberá presentar la solicitud por Registro de entrada.

Si, por el contrario, tanto el GDP asignado provisionalmente como el mérito que desea alegar para el encuadramiento, se entiende que son los correctos, se confirmará la solicitud, la cual, guardará registro del día que será considerado como la fecha de solicitud a todos los efectos.

6. En el caso de que existan dos solicitudes se entenderá válida la presentada en el último lugar.

7. Dentro del mismo plazo el personal podrá renunciar a la adhesión al sistema de carrera profesional horizontal.

8. Transcurrido el plazo señalado en el apartado 3 sin que se hubiera presentado la solicitud ni la renuncia, el personal será encuadrado en el sistema de carrera de acuerdo con los méritos que figuren inscritos en el Registro de personal.

9. La Presidencia de la EMSHI dictará resolución en la que se reconocerá al personal de la misma el GDP que proceda en cada caso y la notificará en el plazo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo previsto para presentar la solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional previsto en el apartado 3 de esta Disposición. Los efectos de la falta de resolución expresa serán estimatorios.

#### **Cuarta. Implantación progresiva de la carrera horizontal.**

4.1.- La EMSHI implantará el sistema de la carrera horizontal y la correspondiente valoración de los méritos previstos en este Acuerdo a partir del ejercicio 2019.

4.2.- No obstante, se establece un período transitorio de implantación progresiva de las retribuciones a percibir por el concepto de complemento de carrera administrativa durante los tres próximos ejercicios presupuestarios (2019, 2020 y 2021), de forma que:

A).- Los importes retributivos anuales derivados de este concepto que se recogen en el Anexo número 3 serán de aplicación a partir del ejercicio 2021 (y siguientes).

B).- Las cantidades a percibir durante el ejercicio 2019 en concepto de carrera administrativa quedarán reducidas en cada caso al 33,33 por ciento de las indicadas en el Anexo 3.

C).- Y durante 2020 el personal de la EMSHI percibirá –también en cada caso– el 67,00 por ciento de las cantidades recogidas en el Anexo 3.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

1.- La publicación y entrada en vigor del presente Reglamento se regirá por lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

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

3.- La implantación de la nueva estructura retributiva acorde al EBEP y a la LPFPV tendrá efectivo reflejo en las nóminas mensuales a la mayor brevedad posible y tan pronto se efectúen los ajustes necesarios en el correspondiente programa informático, una vez aprobada la Instrucción de Nómina. Hasta entonces, la documentación mensual relativa a los haberes de los empleados públicos mantendrá de forma transitoria los mismos conceptos retributivos que se han venido aplicando durante 2018, añadiendo el concepto de complemento de carrera administrativa (“complement de carrera”).

4.- Se faculta a la Presidencia de la Corporación para dictar la orden de desarrollo que regule aspectos de carácter técnico de los procedimientos previstos

en este Reglamento, así como cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución del mismo.

**ANEXO NÚMERO 1 DEL REGLAMENTO**

**INSTANCIA DE SOLICITUD PARA LA PROGRESIÓN EN EL NIVEL DE CARRERA PROFESIONAL DE LA ENTIDAD METROPOLITANA DE SERVICIOS HIDRÁULICOS.**

<b>Solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos</b>							
<b>Datos personales</b>							
<b>D./D.ª:</b>							
<b>NIF</b>							
<b>Domicilio:</b>							
<b>CP:/ Localidad:</b>							
<b>Puesto de Trabajo:</b>							
<b>Grupo:</b>		<b>Plaza:</b>					
<b>Funcionario:</b>			<b>Laboral:</b>				
<b>EXPONE:</b>							
Que conforme a lo establecido en el artículo 11 del Acuerdo sobre carrera profesional horizontal de los empleados públicos de es esta Admiración, aprobado por Acuerdo de Asamblea de la EMSHI de XX/XX/2018.							
<b>SOLICITA:</b>							
El reconocimiento del siguiente nivel de carrera profesional:							
Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4	

**ANEXO NÚMERO 2 DEL REGLAMENTO**

**INSTANCIA PARA LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE NIVEL DE CARRERA PROFESIONAL DE LA ENTIDAD METROPOLITANA DE SERVICIOS HIDRÁULICOS.**

<b>Solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos</b>								
<b>Datos personales</b>								
<b>D./D.ª:</b>								
<b>NIF</b>								
<b>Domicilio:</b>								
<b>CP:/ Localidad:</b>								
<b>Puesto de Trabajo:</b>								
<b>Grupo:</b>				<b>Plaza:</b>				
<b>Funcionario:</b>				<b>Laboral:</b>				
<b>EXPONE:</b>								
Que conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria del Acuerdo sobre carrera profesional horizontal de los empleados públicos de esta Administración aprobado por Acuerdo de XX/XX/2018 de Asamblea de la EMSHI.								
<b>SOLICITA:</b>								
El reconocimiento del siguiente nivel de carrera profesional:								
Nivel inicial o de entrada		Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4

**ANEXO NÚMERO 3 DEL REGLAMENTO**

**IMPORTES ANUALES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL**

<b>GRUPO A1</b>	<b>€ / año</b>	<b>GRUPO A2</b>	<b>€ / año</b>
GRADO 1	5.482,46	GRADO 1	3.599,38
GRADO 2	6.113,66	GRADO 2	4.031,81
GRADO 3	8.043,35	GRADO 3	5.392,71
GRADO 4	9.900,89	GRADO 4	6.435,63

<b>GRUPO B</b>	<b>€ / año</b>	<b>GRUPO C1</b>	<b>€ / año</b>
GRADO 1	2.744,52	GRADO 1	2.357,39
GRADO 2	3.087,58	GRADO 2	2.652,06
GRADO 3	3.876,63	GRADO 3	3.329,81
GRADO 4	4.802,90	GRADO 4	4.125,43

<b>GRUPO C2</b>	<b>€ / año</b>	<b>E - AP</b>	<b>€ / año</b>
GRADO 1	1.917,21	GRADO 1	1.523,19
GRADO 2	2.214,86	GRADO 2	1.786,08
GRADO 3	2.591,30	GRADO 3	2.118,55
GRADO 4	3.300,41	GRADO 4	2.475,28

**Ver disposición transitoria cuarta del Reglamento (Implantación progresiva de la carrera horizontal).**

## **A N E X O I I**

### **INSTRUCCIÓN DE NÓMINA**

#### **PRIMERA.- Objeto.**

La presente Instrucción tiene por objeto establecer los criterios que han de regir la gestión de las nóminas del personal incluido en el ámbito de aplicación que se describe a continuación como consecuencia de la implantación de la nueva estructura retributiva aprobada por el Reglamento de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño (en adelante RECED) de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos (en lo sucesivo EMSHI).

#### **SEGUNDA.- Ámbito de aplicación.**

**2.1.-** La presente Instrucción será de aplicación a los siguientes colectivos de empleados públicos:

- a).- Personal funcionario, tanto de carrera como interino.
- b).- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con las excepciones delimitadas en el punto siguiente.

**2.2.-** Quedan excluidos y, por lo tanto, no le serán de aplicación las presentes Instrucciones:

- a).- Al personal eventual.
- b).- Al personal funcionario con habilitación de carácter estatal.
- c).- Al personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d).- Al personal alumno-trabajador que reciba la formación a través de políticas activas de formación y empleo.

**2.3.-** No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, aquel personal que, a pesar encontrarse excluido de la presente Instrucción, percibiera nómina con cargo a la EMSHI, quedará sujeto a las normas relativas a períodos de devengos y cálculo proporcional de retribuciones.

#### **TERCERA.- Estructura retributiva del personal funcionario.**

Sin perjuicio de que puedan incluirse otros conceptos previstos por la normativa referidos a esta materia, la estructura retributiva del personal funcionario tendrá con carácter general la siguiente estructura:

A).- Retribuciones básicas:

Sueldo.

Antigüedad-Trienios.

Retribuciones básicas pagas extraordinarias.

B).- Retribuciones complementarias:

Complemento de carrera administrativa horizontal

Complemento de puesto de trabajo.

Complemento de actividad profesional.

Retribuciones complementarias carrera pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias puesto pagas extraordinarias.

Complemento de actividad profesional.

Gratificaciones por servicios extraordinarios.

**CUARTA.- Estructura retributiva del personal laboral fijo, indefinido o temporal.**

En el supuesto de que la EMSHI volviera a contar con personal laboral, la estructura retributiva de sus retribuciones será idéntica a la que se ha descrito para el personal funcionario, salvo que otra cosa se acordase en el ámbito de la negociación colectiva.

**QUINTA.- Conceptos retributivos.**

**A).- Sueldo.**

Se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y viene asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Sou".

**B).- Trienios.**

Se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Triennis", indicando a continuación el Subgrupo o Grupo de clasificación profesional en el que



en cada caso se devengaron, al existir muchos empleados públicos que a lo largo de su trayectoria laboral han totalizado trienios en diversos Subgrupos o Grupos.

### **C).- El Complemento de Carrera Administrativa.**

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Complement de Carrera".

El complemento de carrera administrativa tiene la consideración de complemento personal y calculado en función del tiempo de permanencia, la superación de la evaluación del desempeño, y de aquellos otros factores recogidos en el artículo 5 del RECED.

Retribuye el Grado de Desarrollo Profesional (GDP) recogido en el artículo 6 del RECED.

### **D).- El Complemento de Puesto de Trabajo.**

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Complement Lloc de Treball".

El complemento de puesto de trabajo se desglosa, a su vez, en:

1).- Componente Competencial. Retribuye la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo o, en su caso, el grado competencial consolidado.

Aparecerá reflejado en la nómina con la denominación "Grau Competencial".

2).- Componente Desempeño. Retribuye las condiciones particulares en los que se desarrolla el puesto de trabajo, así como la dedicación e incompatibilidad exigible para su desempeño.

Aparecerá reflejado en la nómina con la denominación "Complement de l'exercici".

### **E).- Las Pagas Extraordinarias**

Serán de 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, sin perjuicio de lo que pueda determinarse por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma de obligado cumplimiento por la Administración Local.

Todo el personal funcionario a que le es de aplicación el presente Reglamento devengará las retribuciones correspondientes de las pagas extraordinarias los días 1 de junio y 1 de diciembre de cada año.

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Paga Extraordinaria".

#### **F).- El Complemento de Actividad Profesional.**

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, conforme con lo previsto en el artículo 76 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Complement d'Activitat Professional".

#### **G).- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.**

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.

En la nómina se reflejará en un concepto de devengo denominado "Gratificació Serv. Extraord."

### **SEXTA.- Implantación de la Carrera Profesional.**

#### **6.1.- Norma con carácter general.**

La implantación de la carrera horizontal acordada por la EMSHI entrará en vigor durante el ejercicio 2019 y de manera general se encuadrarán a todos los empleados públicos en el nivel de GDP que corresponda en base a la antigüedad que tenga reconocida a efectos de cómputo de trienios el 31 de diciembre de 2018 y el grupo de titulación.

**6.2.-** Supuestos específicos a partir de la entrada en vigor de la carrera profesional.

A).- Cambio de puesto de trabajo por mejora de empleo siendo funcionario de carrera. El personal que, ostentando la condición de funcionario de carrera, cambie de puesto de trabajo con motivo de mejora de empleo le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 16.2 del RECED.

B).- Reingreso al servicio activo en esta Corporación como consecuencia del cese de prestación de servicios en otra administración. Al personal que se encuentre prestando servicios en otra administración pública y reingrese a la EMSHI a partir de la entrada en vigor de la carrera administrativa en esta Corporación, percibirá la cuantía correspondiente del complemento que por este concepto tuviere reconocido en el Cuerpo o Agrupación Profesional funcional o laboral de origen hasta consolidar el que pudiera corresponderle en su nueva situación, teniendo en cuenta

-en su caso- lo dispuesto en el artículo 12.4 y disposición adicional primera del RECED.

C).- Nuevo nombramiento de funcionario interino cuando ya estaba prestando servicios en esta Administración. El personal que, ostentando la condición de funcionario interino en la EMSHI, cambie de puesto de trabajo por haber cesado en un puesto de trabajo que ocupaba como interino y obtenga nuevo nombramiento para ocupar otro puesto de trabajo interinamente, será encuadrado en el GDP que más se asemeje en la cuantía de GDP como funcionario interino que tuviera reconocido.

D).- El personal interino o mejorado de empleo que a la entrada en vigor del RECED estuviera presentando servicios en esta Corporación, será encuadrado en el GDP que le corresponda en función de la antigüedad que tenga reconocida.

E).- Incorporación de personal desde otras Administraciones Públicas. El personal que pertenezca a otra Administración Pública y pase a prestar servicios en la EMSHI se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional segunda del RECED.

#### **SÉPTIMA.- Incapacidad temporal.**

1. De conformidad con lo acordado por la Mesa de Negociación en sesión de fecha 3 de diciembre de 2018, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quincuagésima Cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el personal de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos percibirá un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2. Las retribuciones con vencimiento superior al mensual (como las pagas extraordinarias) devengan por la totalidad de los días del periodo, sin que se tengan en cuenta en los supuestos de Incapacidad Temporal.

#### **OCTAVA:- Supuestos de reducción de jornada.**

En los casos de concesión de una reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones, los complementos o retribuciones a percibir se calcularán sobre las que le correspondieran de acuerdo con dicha reducción proporcional de retribuciones.

**NOVENA.- Equivalencias transitorias entre actuales conceptos de las retribuciones complementarias y la nueva estructura retributiva.**

Los actuales factores integrantes del actual Complemento Específico se incorporarán, así como sus cuantías, al Componente Competencial o al Componente de Desempeño, según corresponda. No obstante de manera transitoria, la transposición será la siguiente:

- Componente Competencial del Puesto de Trabajo.

Se corresponden con los niveles de Complemento de Destino vigentes a la entrada en vigor de la presente Instrucción.

- Componente de Desempeño del Puesto de Trabajo.

Se corresponden con los actuales factores de Complementos Específicos asignados a los puestos de trabajo vigentes a la entrada en vigor de la presente Instrucción.

Estas medidas transitorias se adoptan porque el Componente Competencial encuadra factores que en la actualidad forman parte del Complemento Específico y el Componente de Desempeño encuadra solo parte de los factores del actual Complemento Específico.

A tal efecto, se efectuarán las adecuaciones pertinentes de dichos factores al objeto de que queden conformados según las definiciones actuales, y sin que ello suponga incremento retributivo.

- Complemento de Actividad Profesional: antes de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva este concepto se correspondía con el concepto de productividad por la naturaleza del gasto que está retribuyendo.

**DÉCIMA.- Tablas-impuestos del complemento de carrera profesional en los tres ejercicios de implantación retributiva progresiva.**

Dando cumplimiento a cuanto se recoge en la disposición transitoria cuarta del RECED, en la que se acuerda un período transitorio de implantación progresiva de las retribuciones a percibir por el concepto de complemento de carrera administrativa durante los tres próximos ejercicios presupuestarios (2019, 2020 y 2021) y los porcentajes que allí se señalan, procede concretar a continuación las cantidades máximas a percibir por el personal de esta Corporación anualmente y la distribución de dichas cuantías en cada una de las catorce pagas anuales (doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en junio y diciembre):

EJERCICIO 2019		EJERCICIO 2020		EJERCICIO 2021			
		Importe Anual (33%)	Importe de cada paga (14 pagas)	Importe Anual (67%)	Importe de cada paga (14 pagas)	Importe Anual 100%	Importe de cada paga (14 pagas)
<b>A1</b>	G1	1.827,49 €	130,53 €	3.654,97 €	261,07 €	5.482,46 €	391,60 €
	G2	2.037,89 €	145,56 €	4.075,77 €	291,13 €	6.113,66 €	436,69 €
	G3	2.681,12 €	191,51 €	5.362,23 €	383,02 €	8.043,35 €	574,53 €
	G4	3.300,30 €	235,74 €	6.600,59 €	471,47 €	9.900,89 €	707,21 €
<b>A2</b>	G1	1.199,79 €	85,70 €	2.399,59 €	171,40 €	3.599,38 €	257,10 €
	G2	1.343,94 €	96,00 €	2.687,87 €	191,99 €	4.031,81 €	287,99 €
	G3	1.797,57 €	128,40 €	3.595,14 €	256,80 €	5.392,71 €	385,19 €
	G4	2.145,21 €	153,23 €	4.290,42 €	306,46 €	6.435,63 €	459,69 €
<b>B</b>	G1	914,84 €	65,35 €	1.829,68 €	130,69 €	2.744,52 €	196,04 €
	G2	1.029,19 €	73,51 €	2.058,39 €	147,03 €	3.087,58 €	220,54 €
	G3	1.292,21 €	92,30 €	2.584,42 €	184,60 €	3.876,63 €	276,90 €
	G4	1.600,97 €	114,35 €	3.201,94 €	228,71 €	4.802,90 €	343,06 €
<b>C1</b>	G1	785,80 €	56,13 €	1.571,59 €	112,26 €	2.357,39 €	168,39 €
	G2	884,02 €	63,14 €	1.768,04 €	126,29 €	2.652,06 €	189,43 €
	G3	1.109,94 €	79,28 €	2.219,87 €	158,56 €	3.329,81 €	237,84 €
	G4	1.375,14 €	98,22 €	2.750,29 €	196,45 €	4.125,43 €	294,67 €
<b>C2</b>	G1	639,07 €	45,65 €	1.278,14 €	91,30 €	1.917,21 €	136,94 €
	G2	738,29 €	52,73 €	1.476,57 €	105,47 €	2.214,86 €	158,20 €
	G3	863,77 €	61,70 €	1.727,53 €	123,40 €	2.591,30 €	185,09 €
	G4	1.100,14 €	78,58 €	2.200,27 €	157,16 €	3.300,41 €	235,74 €
<b>AP</b>	G1	507,73 €	36,27 €	1.015,46 €	72,53 €	1.523,19 €	108,80 €
	G2	595,36 €	42,53 €	1.190,72 €	85,05 €	1.786,08 €	127,58 €
	G3	706,18 €	50,44 €	1.412,37 €	100,88 €	2.118,55 €	151,33 €
	G4	825,09 €	58,94 €	1.650,19 €	117,87 €	2.475,28 €	176,81 €

## **6. ADAPTACIÓN DE LA RPT DEL EJERCICIO 2019 DE LOS PUESTOS DE FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL A LO DISPUESTO EN EL REAL DECRETO 128/2018, DE 16 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL.**

La entrada en vigor del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional ha supuesto no solo la actualización de funciones de los habilitados nacionales, sino reforzar y clarificar las funciones reservadas al entender que son básicas para el funcionamiento de las Corporaciones Locales, especialmente la función interventora, para lograr un control económico-presupuestario más riguroso, en el marco del desarrollo del artículo 213 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, lo que contribuirá a mejorar la toma de decisiones por los cargos electos en el ejercicio del mandato representativo que tienen encomendado constitucionalmente.

La norma en cuestión garantiza una mayor profesionalidad y eficacia en el ejercicio de las funciones reservadas y permite una gestión más eficaz y homogénea de este colectivo en todo el territorio nacional, dada la importancia de las funciones que desempeñan en las Corporaciones Locales, y su repercusión en el interés general.

La adaptación las funciones de los puestos de los funcionarios con habilitación nacional de la Entidad al citado Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, supone el incremento de las funciones que se venían desarrollando, como consecuencia del incremento de las funciones y de conformidad con lo acordado en el Acta de la Mesa de Negociación en la sesión celebrada el pasado 3 de diciembre de 2018, procede la modificación del complemento específico de los puestos de habilitados nacionales, si bien en la práctica no tendrá trascendencia presupuestaria al estar algunos de los puestos cubiertos en régimen de acumulación.

El incremento de las funciones de dichos puestos que a continuación se describen, quedan modificadas en el Anexo III de Descripción de Puestos de Trabajo del expediente de relación de puestos de trabajo y se adjuntan a la presente propuesta.

Se trata de una adaptación específica de las funciones de los funcionarios locales con habilitación de carácter nacional al organigrama y funcionamiento propio de la EMSHI en el Área Metropolitana, a saber:

Funciones comunes al puesto de Secretaría, Intervención y Tesorería:

- 1) Función de dirección interdepartamental en coordinación con la Gerencia.

2) La asistencia a los órganos complementarios que se especifican a continuación en funciones de asistencia a la Presidencia y/o Gerencia:

- Mesa General de Negociación,
- Comisión Mixta de seguimiento del convenio de encomienda de gestión entre el Ayuntamiento de Valencia y la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos, (EMSHI) para la gestión de la captación y potabilización del agua bruta en el Área Metropolitana de Valencia,

- Comisión Mixta de Seguimiento de la EPSAR.

Funciones del puesto de la Secretaría:

1) La asistencia preceptiva de la Secretaría en la firma de cualquiera contratos y convenios.

2) La superior dirección de archivos y registros y,

3) Así como todas aquellas funciones que suponen un incremento de tareas de conformidad con el artículo 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo.

Funciones del puesto de la Intervención:

1) La gestión del registro contable de factores y cumplimiento de objetivos del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. y de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de Impulso de la factura electrónica y creación del Registro contable de facturas en el sector público.

2) Revisión de la situación financiera de la Empresa Mixta Metropolitana (EMIMET)

3) Todas aquellas funciones que se vean incrementadas con el artículo 4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo.

Funciones del puesto de la Tesorería:

Todas aquellas funciones que se vean incrementadas con el artículo 5 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo.

Por lo expuesto, esta Secretaría informa favorablemente la siguiente propuesta de acuerdo que, previo dictamen de la Comisión Informativa de Servicios, Hacienda y Especial de Cuentas en virtud de lo dispuesto en el Art. 123 y siguientes del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, deberá elevarse a la Asamblea de la Entidad para su aprobación.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Servicios, Hacienda y Especial de Cuentas en sesión celebrada el pasado 19 de diciembre de 2018.

**La Asamblea, por unanimidad, ACUERDA:**

**ÚNICO:** Aprobar el incremento de funciones en los términos indicados en el presente acuerdo, así como, en el Anexo III de Descripción de Puestos de Trabajo de la RPT para el ejercicio 2019.

**7. APROBACIÓN DE LA CUENTA GENERAL 2017.**

Formada la Cuenta General de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos del ejercicio 2017 e informada favorablemente por la Comisión Informativa de Servicios, Hacienda y Especial de Cuentas de fecha 20 de septiembre de 2018, fue, junto con el mencionado informe expuesta al público en fecha 15 de octubre de 2018 (BOP n° 198) para que los interesados pudieran presentar las reclamaciones reparos u observaciones que estimen oportunos.

Transcurrido el plazo de reclamaciones sin que se haya presentado alegación alguna y de acuerdo con el art. 212.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales (TRLHL) aprobado por el RDL 2/2004, de 5 de marzo, se propone a la Asamblea la adopción del siguiente Acuerdo.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Servicios, Hacienda y Especial de Cuentas en sesión celebrada el pasado 20 de septiembre de 2018.

**La Asamblea, por unanimidad, ACUERDA:**

**Primero-** Aprobar definitivamente la Cuenta General de la Entidad Metropolitana de Servicios Hidráulicos del ejercicio 2017.

**Segundo-** Por el Presidente de la Corporación se rendirá la Cuenta General debidamente aprobada al Tribunal de Cuentas.

**8.- DESPACHO EXTRAORDINARIO.**

No habiendo asuntos que tratar en despacho extraordinario, se pasa al siguiente punto del orden del día.



## **9.- RUEGOS Y PREGUNTAS.**

No habiendo ruegos ni preguntas ni más asuntos que tratar, por el Sr. Presidente se levanta la sesión, siendo las trece horas y treinta minutos. Para constancia de todo lo cual se extiende la presente Acta, de la que doy fe.

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Fdo.: Vicent Sarrià i Morell

Fdo.: José Antonio Martínez Beltrán