



RESOLUCIÓN 78/2024 DEL DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE SUSTANCIA LA CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO QUE REGULARÁ LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO VASCO

El artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dispone que, con carácter previo a la elaboración de un proyecto de disposición normativa, se sustanciará una consulta pública. La Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo, declaró el resto de este artículo contrario al orden constitucional de competencias, resultando por ello inaplicables a las Comunidades Autónomas.

La Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, ha desarrollado en su artículo 11 el procedimiento y contenido de la consulta previa a la ciudadanía:

- El órgano o centro directivo promotor de la tramitación de la disposición de carácter general recabará en consulta pública, con un carácter previo a la redacción de las propuestas de textos jurídicos normativos, la opinión en la sociedad de la ciudadanía. Se adoptarán las medidas necesarias en el trámite de consulta previa a la ciudadanía para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres y la participación de asociaciones que promuevan la igualdad en el ámbito o sector objeto de regulación. Asimismo, se respetarán los derechos lingüísticos de todas las personas, empleadas administrativas o ciudadanas, que participen en las consultas previas.*
- La consulta previa se integra en la fase de preparación que regula el presente capítulo, teniendo en cuenta que se trata de un trámite de interacción con la ciudadanía que se realizará de forma que todas las personas potenciales destinatarias de la disposición tengan la posibilidad de emitir su opinión, durante un plazo suficiente y no inferior a quince días, y con un carácter previo a la aprobación de un determinado texto jurídico.*
- La cumplimentación del trámite de consulta previa podrá realizarla el órgano o centro directivo promotor de la tramitación de la disposición de carácter general mediante anuncio en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, invitando expresamente a la ciudadanía a pronunciarse acerca de la información, que se extenderá sobre la necesidad y oportunidad de aprobar la norma, sus objetivos, los problemas que se pretenden solucionar y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.*

Ese trámite de consulta pública es, por tanto, el que en estos momentos se realiza siguiendo el esquema legal previsto.

Respecto al objeto del proyecto de decreto que se pretende acometer, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco impone a las administraciones públicas vascas la implantación de sistemas de evaluación del desempeño de su personal empleado, y de igual

Donostia - San Sebastián, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tef. 945 018579



manera, prevé que las administraciones puedan establecer sistemas de carrera profesional horizontal, consistente en la progresión en el grado profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Para su efectiva aplicación y puesta en marcha, es preceptivo el desarrollo reglamentario de varios aspectos, los cuales se detallan y justifican en el anexo que acompaña a esta resolución.

En virtud de las competencias atribuidas por el 8/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno,

RESUELVO:

Primero. - Someter a trámite de consulta pública previa la elaboración del proyecto de decreto que regulará el régimen jurídico del personal directivo público profesional.

Segundo. - Publicar esta resolución y su anexo en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, invitando expresamente a la ciudadanía y entidades afectadas por la norma, a hacer llegar sus opiniones sobre los aspectos planteados en el anexo de esta Resolución, en el plazo de veinte días hábiles, contados desde el día siguiente al de su publicación.

Asimismo, la misma información se expondrá en Legegunea y se trasladará a la plataforma de gobierno abierto –Irekia–.

JUAN M^a BARASORDA GOICOECHEA

DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO: CONSULTA PUBLICA PREVIA SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO
QUE REGULARÁ LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL
HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO VASCO

1.- Problemas que se pretenden solucionar con esta iniciativa normativa.

Desde la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado, quedó establecido como un elemento fundamental la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas debían establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia.

La misma ley autorizaba a las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de su Estatuto, a regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, y, por tanto, condicionando su implantación a la entrada en vigor de las leyes autonómicas

Estas previsiones se reafirmaron con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La reciente Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, manifiesta desde su exposición de motivos que pretende activar los elementos que pueden resultar más innovadores, citando en concreto la carrera profesional y la evaluación del desempeño. Ambas son definidas en sus aspectos fundamentales, pero quedando su efectiva implantación condicionada a su desarrollo reglamentario.

Para ello, la nueva ley muestra amplios márgenes para que cada una de las administraciones públicas incluidas en su ámbito pueda tomar decisiones que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la ley, resuelvan las necesidades de cada una de ellas sin dejar por ello de, en su conjunto, articular un modelo común de empleo público.

Así, el artículo 1.3 de la Ley 11/2022 establece que la regulación del empleo público vasco y la determinación del régimen jurídico del personal que lo integra quedan definidos por las disposiciones contenidas en la misma y por las disposiciones reglamentarias que la desarrollen. En lo que al Gobierno Vasco se refiere, el artículo 9 de esta Ley le atribuye, como órgano común de las administraciones públicas vascas, la competencia de ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de las leyes que regulen el empleo público y en aquellas materias que no estén reservadas a la Ley. Asimismo, la disposición final segunda estipula una habilitación normativa a través de la cual, salvo las materias que sobre el régimen jurídico del personal empleado público son objeto de reserva de ley, se autoriza al Gobierno Vasco para dictar cuantas disposiciones de carácter reglamentario se estimen precisas en desarrollo de esta ley.

Asimismo, el Gobierno Vasco tiene, en todo caso, la consideración de órgano común en aquellos supuestos en que expresamente esta Ley prevea que se puedan dictar normas reglamentarias aplicables a todas las administraciones públicas vascas.

Por un lado, la evaluación del desempeño, artículo 54, se impone como de necesaria implantación para todas las administraciones públicas vascas, y, además, en virtud del artículo 7, al personal que preste servicio en cualquier entidad del sector público vasco. Pero expresamente la ley exige que sea *objeto de desarrollo reglamentario por las distintas*

administraciones públicas vascas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previas negociación con la representación del personal.

Por otro lado, el artículo 88, sobre la carrera profesional horizontal, prevé: *En todo caso, el Gobierno Vasco, de acuerdo con los criterios que al respecto señale la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, y previa negociación con la representación de personal, elaborará un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios básicos de aplicación al respecto en el conjunto de las administraciones públicas vascas.*

En este sentido, este proyecto de decreto pretende regular, tanto los criterios básicos y comunes a todos los sistemas de evaluación de desempeño y carrera profesional de las administraciones vascas, como su desarrollo integral en para la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En definitiva, el problema principal que se pretende solucionar con la presente iniciativa de proyecto de decreto es posibilitar la efectiva implantación de los sistemas de evaluación del desempeño y de carrera profesional horizontal del personal del sector público vasco.

2.- Necesidad y oportunidad de su aprobación.

La mejora de la calidad institucional del empleo público vasco ha sido uno de los referentes para el desarrollo de la nueva ley de empleo público vasco, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados

Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración: su capital humano.

La mejora de la gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer tanto de políticas coherentes y racionales, como de instrumentos efectivos para la gestión de su personal, como son la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal.

En definitiva, el presente desarrollo reglamentario debe acometerse no solo por ser una expresa exigencia legal, si no por posibilitar la efectiva implantación de los instrumentos que contribuyan a la mejora y modernización de la gestión y eficiencia de nuestras administraciones, así como el adecuado reconocimiento del trabajo del personal a su servicio.

3.- Objetivos del proyecto normativo que se pretende elaborar.

El objetivo principal es culminar el proceso y modelo diseñado en las leyes de empleo público haciendo posible la implantación efectiva de los sistemas de evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal al servicio del sector público vasco.

Mas específicamente, concurren tres objetivos específicos:

1. Establecer los criterios básicos de aplicación en el conjunto de las administraciones públicas vascas sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño.
2. Alcanzar modelos de reglamento de carrera profesional que faciliten, en su caso, la movilidad interadministrativa del personal empleado público y el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.
3. Establecer el reglamento de desarrollo que implante y aplique efectivamente la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal para el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
4. Regular la percepción de las retribuciones complementarias:
 - a. Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de los diferentes grados de desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera profesional de las administraciones públicas vascas
 - b. Complemento por resultados en la gestión o productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el personal empleado público desempeña su puesto de trabajo. Tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período

4.- Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco exige el desarrollo reglamentario en esta materia, diferenciando la preceptiva implantación de la evaluación del desempeño que vincula a todo el sector público vasco, frente a la opción que otorga a cada administración para implantar sistemas de carrera profesional horizontal.

La ley garantiza la autonomía de las administraciones forales y locales, así como la de la Universidad del País Vasco, para desarrollar sus respectivos modelos de carrera profesional, pero al mismo tiempo exige el acuerdo de unos criterios básicos de aplicación al conjunto de administraciones públicas vascas y modelos de reglamento que faciliten la movilidad interadministrativa y reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

En consecuencia, la determinación de hasta dónde alcanzan o deben alcanzar los elementos que serán comunes al conjunto de las administraciones, dará como resultado sistemas más o menos homogéneos.

A. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño debe valorar dos aspectos: la conducta profesional, por un lado, y el rendimiento o logro de resultados, por otro. En este marco general se determinarán las características y criterios concretos, siempre centrados en el desempeño de la tarea: conductas directamente exigidas para el desempeño del trabajo. La medida debe ser objetiva, observable y medible a través de conductas laborales relevantes en el puesto de trabajo (registro de evidencias constatables) y que están bajo el dominio de la persona trabajadora.

El reglamento debe concretar los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado.

Así mismo, regulará la posibilidad de percepción de las retribuciones complementarias: complemento de carrera profesional y complemento por resultados, el procedimiento de evaluación, incluyendo la figura del evaluador y de las comisiones técnicas de evaluación.

B. Carrera profesional horizontal

Su implantación es una opción para las administraciones vascas, pero de ser implantada, en todo caso requiere la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada, es decir, la progresión en la carrera siempre debe quedar condicionada a la evaluación del desempeño.

La carrera profesional horizontal se estructura a través de una secuencia ordenada de grados de desarrollo profesional, que podrán ser reconocidos a cada persona funcionaria de carrera por las administraciones públicas vascas. El número de grados y los periodos necesarios para acceder al siguiente deberían ser comunes para todas las administraciones vascas.

El grado de desarrollo profesional reconoce y sanciona el crecimiento profesional de la persona funcionaria y, en su caso, la habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo en las administraciones públicas vascas.

Los puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas podrán determinar el grado o grados de desarrollo profesional valorables como mérito para su desempeño.

La carrera profesional del personal funcionario de carrera se iniciará en el grado o nivel de desarrollo profesional mínimo del grupo o subgrupo al que pertenezca. Pero se podrán plantear excepciones para el personal funcionario que lleve largo tiempo desempeñando su trabajo en la administración.

El ascenso de grado de desarrollo profesional será siempre al grado inmediatamente superior dentro del intervalo de niveles que se determine en cada grupo o subgrupo de clasificación.