



RESOLUCIÓN 79/2024 DEL DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE SUSTANCIA LA CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO QUE REGULARÁ EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL 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:

- 1. 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.*
- 2. 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.*
- 3. 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, el Título III. *La función directiva y el estatuto del personal directivo profesional de las administraciones públicas vascas*, de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco instaura en nuestro ámbito la figura de la dirección pública profesional, la cual, para su efectiva aplicación, exige el

Donostia - San Sebastián, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tef. 945 018579



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^º BARASORDA GOICOECHEA

DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO: CONSULTA PUBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO QUE REGULARÁ EL REGIMEN JURIDICO DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL

La ciudadanía y entidades afectadas por el futuro decreto pueden hacer llegar sus opiniones sobre la materia, y, en concreto, 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.

En el año 2007, el Estatuto Básico del Empleado Público incorporó y reguló básicamente la nueva figura del personal directivo profesional, a quien consideraba un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional queda sometida a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos, por lo que estimaba necesario avanzar decididamente en el reconocimiento legal de esta clase de personal, tal y como habían hecho numerosos países de nuestro entorno. Con esta finalidad, facultó a las comunidades autónomas a establecer el régimen jurídico específico del personal directivo, así como los criterios para determinar su condición.

Nuestra Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, en su título III, ha regulado con detalle la dirección pública profesional en las administraciones públicas vascas, definiendo un conjunto de reglas a las que deberá sujetarse toda administración pública que inserte en su seno la dirección pública profesional.

En primer lugar, define quiénes tendrán la consideración de personal directivo público profesional, añadiendo a continuación una descripción de las funciones que permiten a la Administración identificar, en el marco de su capacidad de autoorganización, la naturaleza directiva de los puestos y los requisitos para su desempeño. En el supuesto de las entidades locales, la regulación de la dirección pública profesional se regirá por la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta ley.

Una atención especial se prevé en la Ley de Empleo Público Vasco para el desarrollo del procedimiento de designación del personal directivo público profesional, basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad, publicidad y concurrencia, derivando a un posterior desarrollo reglamentario el resto de aspectos que deben definir esta nueva figura administrativa.

Este preceptivo desarrollo reglamentario es el que nos disponemos a acometer, dando solución al obstáculo principal que hasta ahora ha impedido la efectiva implantación de la dirección directiva profesional en el sector público vasco.

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, en el cual se encuadra la dirección profesional.

La mejora de la gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer tanto de normativa adecuada, como de instrumentos efectivos para la gestión y dirección de su personal, como es la dirección pública profesional.

En definitiva, el presente desarrollo reglamentario debe acometerse no solo por ser una expresa exigencia legal, sino por posibilitar la efectiva implantación de los instrumentos que contribuyan a la mejora y modernización de la gestión y eficiencia de nuestras administraciones.

El objetivo principal inmediato de la nueva normativa es completar el modelo de función directiva diseñado en la Ley de Empleo Público Vasco, haciendo posible su implantación efectiva. Mas en concreto, concurren 4 objetivos específicos:

1. Regular el procedimiento de acreditación de competencias profesionales y su evaluación.
2. Establecer los criterios de designación y nombramiento del personal directivo público profesional y las circunstancias de su cese.
3. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establecer:
 - a. El régimen general de aprobación y establecimiento de retribuciones variables condicionadas por los resultados obtenidos en la gestión, y en concreto, por el cumplimiento de objetivos.
 - b. El sistema de evaluación de resultados que permita el abono de las retribuciones variables,
4. Establecer para el resto de las administraciones vascas criterios y orientaciones generales sobre el régimen de incentivos del personal directivo y del sistema de evaluación de dicho personal, conforme a las acordadas en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco exige el desarrollo reglamentario en esta materia, en consecuencia, el futuro decreto tendrá carácter ejecutivo.

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 función directiva, si bien se estima apropiado lograr, por un lado, la mayor uniformidad posible entre las administraciones vascas, y por otro, alcanzar en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi los criterios y orientaciones generales para el establecimiento del régimen de incentivos y del sistema de evaluación del rendimiento del personal directivo. Todo ello sin perjuicio del carácter supletorio del que gozará el futuro decreto para el conjunto de las administraciones públicas vascas.

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

Respecto al contenido que deberá desarrollarse, podemos anticipar los siguientes puntos:

1. Regulación del procedimiento de acreditación de competencias profesionales y su evaluación, las cuales se estructurarán al menos en los siguientes apartados:
 - a) Conocimientos mínimos exigidos.

- b) Experiencia profesional mínima en puestos de trabajo del mismo o similar ámbito funcional, así como, en su caso, los programas de formación que serán valorados en el proceso de provisión del puesto directivo.
- c) Otras competencias vinculadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo.

El artículo 84 de la Ley de Empleo del Sector Público Vasco asigna al IVAP la función de desarrollar sistemas de certificación de competencias, así como diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, los programas de formación del personal directivo público profesional de las administraciones públicas vascas, tanto los dirigidos a obtener las competencias necesarias para el desempeño de tales puestos, como los dirigidos al desarrollo de competencias directivas.

2. Establecimiento de los criterios de designación y nombramiento del personal directivo público profesional y las circunstancias de su cese. Respecto a los criterios de designación nos encontramos ante una figura que podrá tomar elementos del sistema de provisión por concurso y del de libre designación. Respecto al cese, la ley marca un periodo mínimo de desempeño de 5 años, lo cual deberá ser complementado en el futuro decreto con las causas de cese anticipado, así como las eventuales prórrogas.
Dado que la responsabilidad por la gestión constituye un elemento esencial de la función directiva, la concurrencia de evaluaciones negativas en el logro de objetivos, podrá preverse como causa de cese.
3. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi desarrollará:
 - o El régimen general de aprobación y establecimiento de retribuciones variables condicionadas por los resultados obtenidos en la gestión, y en concreto, por el cumplimiento de objetivos. En caso de optar la instauración de esta retribución variable, el complemento no podrá ser, en ningún caso, de cuantía fija, ni ser inferior al cinco ni superar el quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluidos, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad.
 - o El sistema de evaluación de resultados que permita el abono de las retribuciones variables. En este punto podremos plantear interacciones con el sistema de evaluación del desempeño del personal empleado público general. Además, no lograr los resultados necesarios para devengar el complemento no tiene *per se* que implicar una evaluación negativa que implique el cese.
4. Establecer para el resto de las administraciones vascas criterios y orientaciones generales sobre el régimen de incentivos del personal directivo y del sistema de evaluación de dicho personal, conforme a las acordadas en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi. Como ya hemos señalado, en virtud de los acuerdos alcanzados en su seno, los modelos resultantes para cada administración podrán ser más o menos homogéneos.