

**DECRETO XXX/2021, de XX de 2021, DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA.**

La Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, adicionaba un nuevo capítulo II bis titulado «Carrera profesional» al título III de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco. En dicho capítulo se contemplaba la posibilidad de que el Departamento de Seguridad y los municipios establecieran para el personal de sus cuerpos de Policía sistemas de desarrollo profesional en el desempeño de su trabajo, como consecuencia de la valoración de su actuación y conducta profesional conforme a los principios que se asientan en la propia regulación legal. Dicha regulación se ha trasladado a los artículos 107 y siguientes y a la Disposición Final Tercera del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

El sistema de desarrollo profesional previsto en la Ley implica la instauración de un mecanismo de reconocimiento que permite acceder a los diversos grados de desarrollo profesional previstos en cada escala a lo largo de los años y sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Para ello contempla dos fases: la primera, de encuadramiento en niveles de desarrollo profesional para cada escala, y, la segunda, de evaluación anual del desempeño cuya superación es precisa para devengar el complemento de desarrollo profesional que la Ley contempla como parte del complemento de productividad. La Ley prefigura los factores mínimos a tener en cuenta tanto en el proceso de encuadramiento como en la evaluación del desempeño.

Además, la Ley prevé el nivel de desarrollo profesional como uno de los elementos que puede ser valorado en los procedimientos de provisión de puestos y, con igual lógica, pueden valorarse en los de promoción interna.

Aunque el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, parece contemplar la instauración de estos sistemas de desarrollo profesional como una posibilidad, en el caso de la Ertzaintza la disposición final tercera del mismo obliga a desarrollarlo reglamentariamente en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 27 de junio y a complementar los mecanismos para ponerlo en funcionamiento. Para lo cual ya la propia Ley preveía un período inicial de implantación con un régimen singular, que finalizará el 31 de diciembre de 2023, y durante el cual se convocará un único procedimiento de encuadramiento en niveles en el primer trimestre a partir de la entrada en vigor del decreto de desarrollo.

La Ley y el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco se remiten al desarrollo reglamentario para determinar los parámetros y modo de evaluación del desempeño anual que se precisa superar para el abono del complemento de desarrollo profesional, así como los importes económicos correspondientes a cada uno de los niveles y escalas. Asimismo, la propia Ley y el Decreto Legislativo predeterminan los importes del complemento de desarrollo profesional correspondientes a los niveles inferiores correspondientes a cada escala para el año 2020 y determina que los citados importes serán el 25 % de

la cuantía total que corresponda por tal complemento a partir de la finalización del período de implantación. Igualmente prevén el incremento progresivo de tal porcentaje año a año durante el periodo de implantación.

Como quiera que el mandato de la Ley 7/2019, de 27 de junio, para la implantación del sistema de carrera profesional, no se ha completado en el ámbito cronológico que contempla, se establecen los criterios precisos para dar respuesta a aquellas situaciones que hubieran quedado cubiertas de haberse efectuado el desarrollo normativo en el tiempo previsto, en cuyo retraso ha incidido la complejidad de las materias objeto de tratamiento, decisión y negociación.

Por medio de este Decreto se cumplimenta el mandato legal con un adecuado diseño del desarrollo profesional que conjugue las necesidades organizativas que tiene la Ertzaintza como institución, por una parte, y los intereses individuales que tiene cada trabajador o trabajadora de progreso en dicha estructura, por otra, y se establece como un objetivo estratégico prioritario del Departamento de Seguridad en materia de recursos humanos.

Este objetivo adquiere una importancia relevante en el caso de la Ertzaintza al no existir la posibilidad de sustituir las ausencias del personal siendo, por ello, vital el poder reconocer de algún modo a aquel personal que tiene un mayor grado de implicación en su trabajo.

El desarrollo de una gestión eficaz en el ámbito de la seguridad pública requiere de la participación motivada de los profesionales, de su desarrollo constante ante los nuevos retos que se plantean en el ámbito de la prevención e investigación delictiva, y de un esfuerzo de actualización continua de conocimientos y de modernización de los medios existentes que posibiliten obtener los mejores resultados en las distintas áreas de actuación de la Ertzaintza.

Esta aportación del personal de la Ertzaintza demanda ser planificada, gestionada y evaluada con objeto de posibilitar el reconocimiento expreso de la contribución diferencial de cada uno a los objetivos que tiene fijados el Departamento de Seguridad. En este marco, se establece un sistema de incentiación, motivación y reconocimiento basado en la excelencia profesional alcanzada en relación con los objetivos de la Ertzaintza incrementando, de este modo, los niveles de calidad del trabajo de los y las ertzainas.

Este sistema de desarrollo posibilitará al personal de la Ertzaintza el acceso voluntario a un sistema de desarrollo que les sitúe profesionalmente en el nivel que por sus conocimientos, habilidades y desempeños les corresponde; lo cual implica un estímulo para el desarrollo progresivo de sus capacidades personales y su nivel de motivación en cuanto a su formación permanente y perfeccionamiento y permitirá que se evalúe y reconozca su aportación diferenciada a la organización.

Y de igual manera, el sistema de desarrollo profesional es una oportunidad para la mejora de la gestión de los servicios policiales al suponer un sistema de gestión orientado a dotar a la Ertzaintza, y a su personal, de las competencias y de los comportamientos que ésta requiere para ser eficaz y eficiente y para mejorar de manera continuada el servicio que ofrecen a la ciudadanía.

Se ha llevado a cabo la preceptiva negociación en la Mesa de Negociación, establecida en el artículo 125 del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco y el Consejo de la Ertzaintza ha emitido el informe correspondiente.

En su virtud, a propuesta del Vicelehendakari Primero del Gobierno y Consejero de Seguridad, de acuerdo con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día de de 2021,

**DISPONGO:**

**CAPÍTULO I.- El sistema de desarrollo profesional en la Ertzaintza**

**Artículo 1.- Objeto y ámbito.**

1.- El presente Decreto tiene por objeto establecer el sistema de desarrollo profesional del personal de la Ertzaintza en el desempeño de su trabajo, como consecuencia de la valoración de su actuación y conducta profesional de conformidad con lo previsto en el capítulo IV del título IV del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

2.- El ámbito subjetivo del sistema de desarrollo profesional que se regula es el personal de la Ertzaintza en situación administrativa de servicio activo o de segunda actividad, sin perjuicio de lo previsto en este Decreto sobre el complemento de desarrollo profesional.

3.- Dicho sistema es independiente de otras posibilidades de carrera profesional como las relativas a la promoción interna o del acceso a especialidades, siendo ambas compatibles a efectos de evaluación y reconocimiento de nivel de desarrollo adquirido, conforme a las determinaciones previstas en el presente Decreto y demás normas de aplicación.

4.- Tanto para el encuadramiento de nivel, como para la evaluación del desempeño, se tomarán en consideración y serán objeto de valoración o evaluación, los aspectos que se aleguen y acrediten en el procedimiento en la forma y por referencia a la fecha que se determine en la convocatoria, no siendo preciso acreditar las que ya obren en la Dirección de Recursos Humanos.

**Artículo 2.- Objetivos.**

Los objetivos que persigue el sistema de desarrollo profesional son:

a) Implicar a los funcionarios y las funcionarias de la Ertzaintza en el logro de un alto grado de convergencia entre los objetivos de la Ertzaintza y sus expectativas, de forma que su crecimiento profesional contribuya a la mejora del servicio policial.

b) Promover una actitud individual permanente hacia el perfeccionamiento profesional, ofreciendo a los y las ertzainas responsabilidades más complejas y exigentes con una perspectiva a medio o largo plazo.

c) Reconocer la aportación de cada funcionario o funcionaria de la Ertzaintza en ámbitos como la mejora del desempeño profesional; del nivel de capacitación y cualificación profesional o del grado de implicación y compromiso personal con los objetivos de la Ertzaintza.

d) Disponer de una herramienta dentro de la gestión integrada de las personas, que permita orientar y orientarse a los funcionarios y funcionarias de la Ertzaintza en su propio desarrollo y en función de las necesidades de futuro de la organización.

### **Artículo 3.- Sistema de desarrollo profesional en la Ertzaintza.**

1.- El sistema de desarrollo profesional en la Ertzaintza se compone de dos fases:

- a) La fase de encuadramiento de nivel, en atención a la antigüedad y la escala profesional de pertenencia.
- b) La fase de evaluación anual de desempeño cuya superación es requisito para la percepción del complemento de desarrollo profesional.

2.- El sistema de desarrollo profesional se implantará en dos periodos sucesivos:

- a) Periodo de implantación: Hasta el 31 de diciembre del 2023.
- b) Periodo ordinario: A partir del 1 de enero del 2024.

3.- Durante el periodo de implantación, se efectuará una única convocatoria de encuadramiento, en el plazo de tres meses desde la publicación de este Decreto y que corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023.

4.- En el año 2023 se efectuará la segunda convocatoria de encuadramiento, a partir de lo cual las subsiguientes convocatorias de encuadramiento se efectuarán anualmente.

## **CAPÍTULO II.- Acceso al sistema de desarrollo profesional en la Ertzaintza**

### **Artículo 4.- Encuadramiento de nivel.**

1.- La incorporación al sistema de desarrollo profesional es voluntaria y se produce con motivo de la participación en un procedimiento de encuadramiento de nivel, siendo requisitos para tomar parte en dicho procedimiento:

- a) Tener la condición de funcionario o funcionaria de carrera de la Ertzaintza y encontrarse en situación de servicio activo o de segunda actividad en cualquier

categoría y escala de la Ertzaintza a la fecha de la convocatoria, sin perjuicio de lo establecido para el proceso de encuadramiento de la fase de implantación.

b) Haber completado los años de antigüedad en la Ertzaintza que para cada uno de los niveles se establece en el artículo 5. A estos efectos, se considerará cumplido este requisito al inicio del año en que se tuviera previsto el cumplimiento del número de años de servicios necesario para el acceso al nivel correspondiente en cada caso, quedando supeditada esta medida al cumplimiento efectivo de la antigüedad a lo largo del mismo año.

c) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezcan.

2.- Una vez producida la incorporación al sistema, el cambio de encuadramiento sólo podrá llevarse a cabo hacia nivel superior, sin perjuicio de lo previsto en este Decreto sobre pérdida del encuadramiento.

3.- El ascenso a una categoría perteneciente a una Escala diferente no afectará al nivel de encuadramiento que se tenga reconocido, si bien las características retributivas serán las correspondientes a la nueva escala, a partir de enero del año siguiente.

#### **Artículo 5.- Tipologías profesionales y estructura del desarrollo profesional.**

1.- A efectos de la evaluación de desarrollo profesional, se establecen cinco tipologías profesionales, que coinciden con las cinco escalas existentes en la Ertzaintza y las tareas que a cada una de ellas encomienda el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

2.- El sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Decreto se estructura en cuatro niveles, según las escalas generales de la Ertzaintza a que pertenezca el personal, básica, de inspección, ejecutiva y superior, o a la escala de facultativos y técnicos, en función de los años de antigüedad en la Ertzaintza que se consideren requisito para poder acceder a cada uno de estos niveles y que se concretan en:

Nivel	Años de Antigüedad en la Ertzaintza
I	5 años o más
II	11 años o más
III	17 años o más
IV	25 años o más

3.- A los efectos del cómputo de la antigüedad en la Ertzaintza, se tiene en cuenta el tiempo transcurrido por la persona en las situaciones de servicio activo y segunda actividad, incluyendo el tiempo transcurrido como funcionario o funcionaria en prácticas. Igualmente computa el tiempo en situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares; excedencia voluntaria por

participar como candidato o candidata a elecciones para órganos representativos públicos; excedencia por violencia de género, excedencia forzosa, servicios especiales y la situación administrativa de servicios en otras Administraciones Públicas. Las licencias y permisos que no alteran la situación de servicio activo o segunda actividad tampoco interrumpen el cómputo de antigüedad.

La fecha de inicio del cómputo del concepto de antigüedad en la Ertzaintza será la correspondiente a la fecha de efectos del nombramiento como funcionario en prácticas del procedimiento de ingreso en la Ertzaintza, en que la persona aspirante haya accedido a la condición de funcionario o funcionaria de carrera de la Ertzaintza.

La suspensión de funciones por falta leve no interrumpe el cómputo de antigüedad. Tampoco se producirá la reducción del tiempo de antigüedad en los supuestos de falta grave, cuando la sanción de suspensión se haya cumplido a través de la modalidad establecida en el artículo 146 apartado quinto del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

#### **Artículo 6.- Convocatoria y presentación de solicitudes.**

- 1.- El procedimiento de encuadramiento en los niveles de desarrollo profesional, correspondientes a cada escala, se inicia mediante convocatoria de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad, que será publicada en la intranet corporativa Gurenet.
- 2.- La convocatoria deberá determinar, como mínimo, entre otros aspectos relacionados con el proceso, el plazo y medio para cumplimentar la solicitud de participación y acreditar los requisitos y méritos, y el plazo de resolución de la convocatoria.
- 3.- Los funcionarios o funcionarias de la Ertzaintza interesados presentarán su solicitud, incluyendo en la misma la documentación justificativa de todos aquellos méritos que no consten en el Registro de Personal del Departamento de Seguridad.

#### **Artículo 7.- Procedimiento y Resolución de encuadramiento**

- 1.- La Dirección de Recursos Humanos aprobará y publicará en la intranet corporativa Gurenet la resolución por la que se apruebe la relación de admitidos y excluidos.
- 2.- En el plazo máximo de seis meses desde la convocatoria, la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad emitirá resolución sobre las solicitudes de encuadramiento en nivel, así como sobre los encuadramientos que proceda realizar de oficio en caso de ascenso de escala, que se publicará en la intranet corporativa Gurenet.

3.- Contra la resolución se podrá interponer recurso de alzada ante la Viceconsejería de Administración y Servicios en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación, de conformidad con el artículo 121 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

### **CAPÍTULO III.- Criterios para el encuadramiento de nivel.**

#### **Artículo 8.- Encuadramiento de nivel en el periodo de implantación.**

1.- En la convocatoria de encuadramiento de nivel del período de implantación, que se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco, únicamente podrán tomar parte los funcionarios y funcionarias de la Ertzaintza que cumplen los requisitos del artículo 4 de este Decreto para el acceso al nivel correspondiente a 31 de diciembre de 2021. Para ello, será de aplicación lo establecido en el artículo 4.1 b) de este Decreto.

El personal de la Ertzaintza que, habiendo prestado servicios en las situaciones administrativas de servicio activo o segunda actividad durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, hubiera perdido la condición funcional por causa de fallecimiento o jubilación por edad o incapacidad permanente en alguno de dichos años antes de la publicación de la convocatoria de encuadramiento de nivel en el período de implantación, y ya tuviera cumplida la antigüedad requerida para 31 de diciembre de 2020, o para 31 de diciembre de 2019, podrá participar en la misma, previa presentación de la correspondiente solicitud. En caso de fallecimiento de las personas a que se refiere este párrafo, podrán formular la oportuna solicitud sus herederos conforme al Derecho Civil.

2.- En la convocatoria única de encuadramiento a celebrar en el periodo de implantación, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final tercera del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, se tendrán en cuenta los siguientes dos factores: la antigüedad en la Ertzaintza, y el trabajo y la cualificación profesional.

3.- La antigüedad en la Ertzaintza será computada conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Decreto.

4.- El trabajo y cualificación se valorará atendiendo a los siguientes aspectos:

a) Trabajo desarrollado: Se considera trabajo desarrollado los períodos de tiempo de servicios efectivamente trabajados como personal funcionario de la Ertzaintza en las situaciones de servicio activo, segunda actividad, así como en el resto de situaciones que computan a efectos de la antigüedad.

b) Cualificación profesional, incluyendo cursos de formación y perfeccionamiento; titulaciones académicas oficiales e idiomas.

c) Actuaciones meritorias: Se valorarán las medallas al reconocimiento de la labor policial, los diplomas al servicio policial, la ausencia de sanciones

disciplinarias, el participar en actos representando a la Ertzaintza o en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora, o el ser adjudicatario de comisiones de servicio a superior categoría o diferente especialidad.

d) Implicación y compromiso con la Organización: Se valorará el grado de implicación y compromiso personal de la persona funcionaria con los objetivos de la Ertzaintza, que se verá reflejado en el tiempo dedicado a su trabajo como medio de contribución de forma efectiva al logro de los objetivos.

5.- La evaluación de las dimensiones de cada escala, en relación a su puntuación total, se efectuará en base a las siguientes ponderaciones:

Factor	Encuadramiento Implantación			
	Escala Básica	Escala Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Antigüedad	60	45	40	30
Trabajo y Cualificación	40	55	60	70
Puntuación Máxima	100	100	100	100

6.- Para superar la evaluación del encuadramiento el funcionario o funcionaria de la Ertzaintza deberá tener una puntuación superior al 50 % en cada uno de los dos factores de evaluación, para cuya valoración se aplicarán los criterios establecidos en el Anexo 1 apartado A de este Decreto.

7.- El personal que cumpla las condiciones para el encuadramiento será asignado en el nivel o niveles de encuadramiento, que correspondan en atención al número de años de antigüedad en los años 2019 y/o 2020 y/o 2021, establecido en el artículo 5.2 del presente Decreto.

**Artículo 9- Encuadramiento de nivel en período ordinario.**

1.- Los factores de encuadramiento en la segunda y posteriores convocatorias serán los siguientes:

- a) Desempeño profesional.
- b) Capacitación y cualificación profesional.
- c) Implicación y compromiso con la organización.

2.- Para superar la evaluación de encuadramiento y obtener un determinado nivel el funcionario o funcionaria de la Ertzaintza deberá tener una puntuación superior al 50% resultante de la suma de las obtenidas en los tres factores de evaluación, para cuya valoración se aplicarán los criterios establecidos en el Anexo 2 a este Decreto.

3.- La ponderación de los tres factores será la siguiente:

Factor	PUNTUACION
Desempeño profesional	20
Capacitación y Cualificación Profesional	50
Implicación y compromiso con la organización	30
Puntuación Máxima	100

4.- En caso de denegación de la solicitud de nivel de encuadramiento solicitado, no podrá solicitar un nuevo encuadramiento hasta el transcurso de dos años contados desde la fecha de la convocatoria.

5.- Cuando el personal solicitara el encuadramiento en un nivel superior al reconocido anteriormente, únicamente serán valorados méritos o circunstancias, obtenidos hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa, y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya reconocido un nivel de encuadramiento, en su caso. En ningún caso podrán ser tenidos en cuenta aquellos méritos o circunstancias, que ya hubieran sido valorados en otros procedimientos en que se hubiera obtenido un nivel de encuadramiento.

#### **Artículo 10.- Comité de seguimiento.**

1.- Tras el periodo de implantación, antes de cada convocatoria de encuadramiento, se constituirá un comité de seguimiento de carácter consultivo que tendrá como finalidad analizar el procedimiento en las siguientes materias:

- a) Evaluar la anterior convocatoria efectuada, y proponer, en su caso, la mejora de la gestión del sistema.
- b) Proponer mejoras en la definición y planificación de cada convocatoria

2.- Dicho comité de seguimiento, presidido por la persona titular de la Viceconsejería de Administración y Servicios, estará formado por siete personas, dos correspondientes a la Dirección de Recursos Humanos, dos pertenecerán a las escalas superior o ejecutiva y dos serán designados por cada una de las dos Organizaciones Sindicales que hubieran obtenido mayor número de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en este sector. En su composición se garantizará una representación equilibrada de hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20.4 b) y 20.6 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El nombramiento de las personas que integran el comité, tanto titulares como suplentes, lo realizará la persona titular del Departamento de Seguridad, y se publicará en la intranet corporativa Gurennet.

## **CAPÍTULO IV.- Efectos del encuadramiento de nivel y pérdida**

### **Artículo 11.- Efectos del encuadramiento.**

1.- El reconocimiento de un determinado nivel de desarrollo profesional conlleva la evaluación anual de desempeño mientras se mantenga el encuadramiento, que en caso de que sea superada, dará derecho a la percepción de un complemento de desarrollo profesional que se percibirá anualmente como complemento de productividad.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de este Decreto, el abono del complemento de desarrollo profesional se hará efectivo en el año siguiente a aquél en que se haya solicitado el encuadramiento, en caso de que, además de la aprobación de éste, se hubiera superado la evaluación del desempeño correspondiente.

3.- En caso de ingreso de un funcionario o funcionaria en una categoría profesional perteneciente a una escala diferente a aquella en que se hallara encuadrado, la Dirección de Recursos Humanos procederá de oficio al encuadramiento en la nueva escala, aunque se mantuviera el nivel en base a la antigüedad reconocida, teniendo efectos económicos a partir de enero del año siguiente.

4.- En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de desarrollo por más de una escala profesional. El reconocimiento de un encuadramiento concreto en nivel y escala deja sin efecto el anterior, si lo hubiera.

5.- El reconocimiento del desarrollo profesional solo se referirá a la escala de pertenencia, aun cuando se hayan desempeñado funciones o puestos en categorías correspondientes a escalas diferentes.

6.- El nivel de desarrollo profesional reconocido puede ser objeto de valoración en las convocatorias de provisión de puestos o las de promoción interna.

### **Artículo 12.- Pérdida del encuadramiento.**

1.- El encuadramiento reconocido se perderá por alguna de las siguientes causas:

- a) Haber sido la persona funcionaria sancionada por falta grave o muy grave con suspensión de empleo y sueldo por un período igual o superior a 6 meses.
- b) No realizar la evaluación del personal a su cargo, en el plazo establecido al efecto, salvo que medie causa justificada.
- c) Pérdida de la condición de funcionario o funcionaria de la Ertzaintza.
- d) Pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.- La pérdida del encuadramiento se resolverá por la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad mediante resolución motivada que se notificará a la persona interesada.

3.- Contra dicha resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Administración y Servicios en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la notificación, de conformidad con el artículo 121 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.- El funcionario o funcionaria podrá volver a solicitar el reconocimiento del nivel de encuadramiento adquirido en la siguiente convocatoria anual, en estos supuestos:

a) En el supuesto de la letra a) del apartado primero, tras haber cumplido la sanción.

b) En el supuesto de la letra b) del apartado primero, transcurrido un año desde el momento de la finalización del plazo para realización de la evaluación del personal a su cargo.

c) En el supuesto de la letra c) del apartado primero, en caso de la rehabilitación de la condición de funcionario o funcionaria.

d) En el supuesto de la letra d) del apartado primero, en caso de reincorporación a la situación de servicio activo o de segunda actividad.

## **CAPÍTULO V.- La evaluación del desempeño y el complemento de desarrollo profesional**

### **Artículo 13.- Evaluación anual de desempeño.**

1.- Al personal de la Ertzaintza que hubiera mantenido vigente un nivel de encuadramiento durante el año natural, al año siguiente se le realizará una evaluación del desempeño conforme a lo previsto en este precepto, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 14 de este Decreto para todo el período de implantación.

2.- La evaluación anual del desempeño atenderá a la conducta profesional, la contribución a los objetivos estratégicos de la organización, y al nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo, conforme a la siguiente ponderación:

Factor	Ponderación
Conducta profesional	25
Cumplimiento horario y asistencia al trabajo	50
Contribución a los objetivos estratégicos de la Organización	25
Puntuación Máxima	100

3.- La evaluación anual del desempeño se realizará de oficio por la Dirección de Recursos Humanos, previo informe preceptivo de la Viceconsejería de Seguridad para la valoración de la contribución a los objetivos estratégicos de la Organización, el cual será emitido durante el primer trimestre de cada año.

En aquellos supuestos en que el personal hubiera prestado servicios en diferentes Unidades durante el año evaluado, el factor de contribución a los objetivos estratégicos de la Organización será valorado de forma proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

4.- Para concurrir a la evaluación anual del desempeño es requisito el mantenimiento del encuadramiento durante todo el año objeto de evaluación, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.5, en cuyos supuestos se exigirá haber mantenido el encuadramiento durante un período mínimo de 1 mes natural.

5.- Los criterios aplicables en los procedimientos de evaluación del desempeño, son los establecidos en los Anexos 1 y 3 de este Decreto, en los períodos que se indican en cada uno de ellos.

6.- Al personal en situación de suspensión provisional durante el período de evaluación no se le realizará evaluación del desempeño hasta la resolución del expediente disciplinario, salvo que se den las circunstancias que determinan la pérdida del encuadramiento que, en su caso, tuviera reconocido.

#### **Artículo 14.- Complemento de desarrollo profesional correspondiente al período de implantación.**

1.- En el año 2021 se realizará una única convocatoria de encuadramiento correspondiente al período 2020 a 2023. En el mismo año se procederá al pago del complemento de desarrollo profesional de los años 2020 y 2021, a aquel personal que hubiera resultado encuadrado y que hubiera superado la evaluación del desempeño de 2019, y/o de 2020 en los supuestos que correspondan a dichos años, conforme al Anexo 1 de este Decreto.

Al personal a que se refiere el párrafo segundo del artículo 8.1 de este Decreto a quien se reconozca un nivel de encuadramiento y supere la evaluación de desempeño del correspondiente año, se le realizará el abono del complemento según el artículo 15 de este Decreto, de oficio.

2.- En los sucesivos ejercicios del período de implantación, se abonará el complemento correspondiente en atención al nivel o niveles que hayan sido reconocidos para este período, siempre que se supere la evaluación del desempeño.

3.- A los efectos del abono del complemento de desarrollo profesional correspondiente al período de implantación, serán de aplicación los apartados 4 y 5 del artículo 15 y el apartado 6 del artículo 13 de este Decreto.

#### **Artículo 15.- Complemento de desarrollo profesional.**

1.- El complemento de desarrollo profesional del año de devengo será percibido por el personal que haya superado la evaluación del desempeño correspondiente al mismo, que será realizada en el primer cuatrimestre del año siguiente.

El complemento de desarrollo profesional se percibirá con la superación de la evaluación anual del desempeño conforme a los criterios del Anexo 3, en atención al nivel de desarrollo profesional reconocido.

2.- El complemento de desarrollo profesional es parte del complemento de productividad y en ningún caso las cuantías percibidas por tal concepto durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

3.- Este complemento se abonará en mayo de cada año, una vez superada la evaluación del desempeño del período que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

4.- Los importes del complemento de desarrollo profesional para cada nivel y escala se contienen en la disposición adicional primera del presente Decreto, sin perjuicio de su actualización, en su caso, de conformidad con los que dispongan las Leyes de Presupuestos o disposiciones aplicables.

5.- En los supuestos de pérdida de la condición funcional por causa de fallecimiento, jubilación por edad o incapacidad permanente en el año objeto de evaluación, cuando el personal supere la evaluación del desempeño según contempla el artículo 13.4 de este Decreto, que se realizará en el año siguiente, se percibirá el complemento correspondiente, en proporción al tiempo transcurrido en servicio activo o segunda actividad.

En los supuestos de disfrute de reducción de jornada o permiso por asuntos propios en el año objeto de evaluación, el importe del complemento será proporcional a la jornada trabajada efectivamente.

En caso de pase a situación administrativa distinta del servicio activo o segunda actividad que no conlleven pérdida de encuadramiento, o reingreso al servicio activo o segunda actividad desde aquellas, el importe del complemento de productividad será proporcional al tiempo transcurrido en dichas situaciones administrativas.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.- Importes del complemento de desarrollo profesional.**

1.- Durante el año 2020:

	Escala Básica:	Escala de Inspección:	Escala Ejecutiva:	Escala Superior
Nivel I:	344,50€	409,90€	469,84€	584,85€
Nivel II:	477€	530€	923,97 €	1.173,07€
Nivel III:	662,50€	742€	1.256,10€	1.563,50€
Nivel IV:	927,50€	1.038€	1.726,03€	2.148,27€

Escala de facultativos y técnicos

	Grupo C 1	Grupo A2	Grupo A1
Nivel I:	344,50€	469,84€	584,85€
Nivel II:	477€	923,97 €	1.173,07€
Nivel III:	662,50€	1.256,10€	1.563,50€
Nivel IV:	927,50€	1.726,03€	2.148,27€

Dichos importes equivalen al 25% de la cuantía total a percibir a partir del inicio del segundo periodo del sistema de desarrollo profesional.

2.- Durante los siguientes años del periodo de implantación del sistema, los funcionarios o funcionarias de la Ertzaintza en base al encuadramiento reconocido, y previa superación de la fase de evaluación anual de desempeño, devengarán los siguientes porcentajes sobre la cuantía total a percibir a partir del año en que comienza el segundo periodo de implantación del sistema de desarrollo profesional:

Año 2021..... 50%

Año 2022..... 75%

Año 2023..... 100%

Conforme a lo anterior, los importes correspondientes al 100%, sin perjuicio de su actualización, en su caso, de conformidad con lo que dispongan las Leyes de Presupuestos o disposiciones aplicables, se señalan en:

	Escala Básica:	Escala de Inspección:	Escala Ejecutiva:	Escala Superior
Nivel I:	1.378,00€	1.639,60€	1.879,36€	2.339,40€
Nivel II:	1.908,00€	2.120,00€	3.695,88€	4.692,28€
Nivel III:	2.650,50€	2.968,00€	5.024,40€	6.254,00€
Nivel IV:	3.710,00€	4.152,00€	6.904,12€	8.593,08€

#### Escala de facultativos y técnicos

	Grupo C 1	Grupo A2	Grupo A1
Nivel I:	1.378,00€	1.879,36€	2.339,40€
Nivel II:	1.908,00€	3.695,88€	4.692,28€
Nivel III:	2.650,50€	5.024,40€	6.254,00€
Nivel IV:	3.710,00€	6.904,12€	8.593,08€

3.- Desde el año 2024, los funcionarios o funcionarias de la Ertzaintza percibirán el 100% de la cuantía, en base al encuadramiento reconocido, y previa superación de la fase de evaluación anual de desempeño, sin perjuicio de su actualización, en su caso, de conformidad con lo que dispongan las Leyes de Presupuestos o disposiciones aplicables.

#### Segunda.- Escala de Facultativos y Técnicos

1.- El sistema de carrera profesional que se regula en este Decreto se aplicará a la Escala de Facultativos y Técnicos.

2.- En la Escala de Facultativos y Técnicos se aplicará la puntuación establecida para las otras escalas en función del grupo de titulación que corresponda.

#### Tercera.- Criterio de cómputo de plazos

Todos los cómputos por meses que resulten de aplicación y no tengan establecida una fórmula específica, se realizarán con arreglo a la siguiente:

Número de días  
-----x 12

365

#### Cuarta.- Situaciones especiales

1.- La persona titular de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias emitirá en el primer trimestre de cada año el informe preceptivo a que se refiere el artículo 13.3 del presente Decreto para la valoración del factor de contribución a los objetivos estratégicos de la Organización, correspondiente al personal de la Ertzaintza que desempeñe funciones de carácter docente,

selectivo o de formación en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, durante el tiempo que desempeñe dichas funciones, cuando estas hayan tenido una duración de, al menos, un mes en el año evaluado.

Los periodos de desempeño de funciones de carácter docente, selectivo o de formación en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, se valorarán según la categoría de pertenencia.

2.- Al personal que tiene concedido permiso para el ejercicio de actividad sindical a tiempo completo se le asignará como puntuación del factor de contribución a los objetivos estratégicos de la Organización, durante el tiempo que permanezca en dicha situación, la puntuación obtenida en la Unidad a que esté adscrito.

#### **Quinta.- Publicidad y Datos personales**

1.- Todos los actos y disposiciones que se dicten en los procedimientos de encuadramiento y evaluación del desempeño profesional se harán públicos en el portal Gurenet.

2.- Los tratamientos de datos de carácter personal se someterán a las exigencias de la normativa actual en materia de protección de datos personales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3.- Las medidas de seguridad implantadas se corresponden con las previstas en el Anexo II (Medidas de seguridad) aprobadas por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a xx de xxx de 2021.

El Lehendakari,

IÑIGO URKULLU RENTERIA.

El Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad,

JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO

## **ANEXO 1.- CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL ENCUADRAMIENTO DE NIVEL APLICABLES EN LA CONVOCATORIA EN EL PERÍODO DE IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN DICHO PERÍODO.**

### **A.- VALORACIÓN DEL ENCUADRAMIENTO**

En la única convocatoria de encuadramiento del período de implantación, el encuadramiento de nivel se realizará teniendo en cuenta los períodos temporales siguientes: uno, a 31 de diciembre de 2019 y a 31 de diciembre de 2020 para los supuestos contemplados en el artículo 8.1 párrafo segundo, y a 31 de diciembre de 2021 para la generalidad de los casos, que se corresponden con las fechas de referencia del cumplimiento del requisito antigüedad, y con efectos económicos del año siguiente al de referencia, de superar la correspondiente evaluación del desempeño.

#### **1.- Factores**

En la única convocatoria del período de implantación, el encuadramiento de nivel y escala se realiza en base a dos factores de evaluación: factor antigüedad y factor trabajo y cualificación.

La valoración de los factores de encuadramiento se realizará por referencia a la fecha que se determine en la convocatoria.

Para superar el encuadramiento, el funcionario o funcionaria deberá tener una puntuación superior al 50% de los puntos en cada uno de los dos factores de evaluación

#### **2.- Antigüedad**

Se computará el tiempo transcurrido en las situaciones de servicio activo y segunda actividad en la Ertzaintza, incluyendo el tiempo transcurrido en la condición de funcionario o funcionaria en prácticas.

Los periodos en situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos y familiares, de excedencia voluntaria por participar como candidatos a elecciones para órganos representativos públicos, de excedencia por razón de violencia de género, de excedencia forzosa, servicios especiales y la situación administrativa de servicios en otras Administraciones Públicas, se computan en su integridad. Las licencias y permisos que no alteran la situación de servicio activo o segunda actividad, tampoco interrumpen el cómputo de antigüedad.

La suspensión de funciones por falta leve no interrumpe el cómputo de antigüedad. Tampoco se producirá la reducción del tiempo de antigüedad en los supuestos de falta grave, cuando el cumplimiento de la sanción de suspensión se haya producido, a través de la modalidad establecida en el artículo 146 apartado quinto del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

BORRADOR MESA 125 20210616

La fecha de inicio del cómputo del concepto de antigüedad en la Ertzaintza será la correspondiente a la fecha de efectos del nombramiento como funcionario en prácticas del procedimiento de ingreso en la Ertzaintza en que la persona aspirante haya accedido a la condición de funcionario o funcionaria de carrera de la Ertzaintza, hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

Este factor de antigüedad se valorará conforme a la siguiente ponderación:

Factor-Antigüedad	Puntuación Máxima	Puntuación Mínima
Escala Básica	60	30,1
Escala Inspección	45	22,6
Escala Ejecutiva	40	20,1
Escala Superior	30	15,1

Por lo que corresponderá aplicar las puntuaciones del siguiente baremo en función de la escala de pertenencia:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Escala BÁSICA	Escala INSPECCIÓN	Escala EJECUTIVA	Escala SUPERIOR
42	60,00000	45,00000	40,00000	30,00000
41	59,19189	44,39459	39,46211	29,59730
40	58,38378	43,78919	38,92432	29,19459
39	57,57568	43,18378	38,38649	28,79189
38	56,76757	42,57838	37,84865	28,38919
37	55,95946	41,97297	37,31081	27,98649
36	55,15135	41,36757	36,77297	27,58378
35	54,34324	40,76216	36,23514	27,18108
34	53,53514	40,15676	35,69730	26,77838
33	52,72703	39,55135	35,15946	26,37568
32	51,91892	38,94595	34,62162	25,97297
31	51,11081	38,34054	34,08378	25,57027
30	50,30270	37,73514	33,54595	25,16757
29	49,49459	37,12973	33,00811	24,76486
28	48,68649	36,52432	32,47027	24,36216
27	47,87838	35,91892	31,93243	23,95946
26	47,07027	35,31351	31,39459	23,55676

BORRADOR MESA 125 20210616

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Escala BÁSICA	Escala INSPECCIÓN	Escala EJECUTIVA	Escala SUPERIOR
25	46,26216	34,70811	30,85676	23,15405
24	45,45405	34,10270	30,31892	22,75135
23	44,64595	33,49730	29,78108	22,34865
22	43,83784	32,89189	29,24324	21,94595
21	43,02973	32,28649	28,70541	21,54324
20	42,22162	31,68108	28,16757	21,14054
19	41,41351	31,07568	27,62973	20,73784
18	40,60541	30,47027	27,09189	20,33514
17	39,79730	29,86486	26,55405	19,93243
16	38,98919	29,25946	26,01622	19,52973
15	38,18108	28,65405	25,47838	19,12703
14	37,37297	28,04865	24,94054	18,72432
13	36,56486	27,44324	24,40270	18,32162
12	35,75676	26,83784	23,86486	17,91892
11	34,94865	26,23243	23,32703	17,51622
10	34,14054	25,62703	22,78919	17,11351
9	33,33243	25,02162	22,25135	16,71081
8	32,52432	24,41622	21,71351	16,30811
7	31,71622	23,81081	21,17568	15,90541
6	30,90811	23,20541	20,63784	15,50270
5	30,10000	22,60000	20,10000	15,10000
4	0	0	0	0
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	0	0	0
0	0	0	0	0

3.- Trabajo y Cualificación

La puntuación máxima a obtener por el factor trabajo y cualificación, para cada una de las escalas y niveles de desarrollo profesional, son las establecidas para cada nivel y escala de pertenencia en la tabla siguiente:

Factor-Trabajo/Cualificación	Puntuación Máxima	Puntuación Mínima
Escala Básica	40	20,1
Escala Inspección	55	27,6
Escala Ejecutiva	60	30,1
Escala Superior	70	35,1

Las puntuaciones señaladas en el apartado anterior para el factor trabajo y cualificación, se obtendrán valorándose en conjunto los cuatro sub-factores: trabajo desarrollado, cualificación, actuaciones meritorias, e implicación y compromiso. La puntuación máxima a alcanzar por cada uno de los sub-factores y escala de pertenencia son las siguientes:

Factor-Trabajo y Cualificación	Escala			
	Escala Básica	Escala Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Trabajo Desarrollado	12	16,50	18,00	21,00
Cualificación	8	11,00	12,00	14,00
Actuaciones Meritorias	2	16,50	18,00	21,00
Implicación y Compromiso	8	11,00	12,00	14,00
Puntuación Máxima	40	55	60	70

No será precisa la obtención de una puntuación mínima por cada sub-factor, y la puntuación total del factor trabajo y cualificación será la resultante de la suma de todas las correspondientes a los cuatro sub-factores.

### 3.1.- Trabajo Desarrollado.

Se considera trabajo desarrollado los períodos de tiempo efectivamente trabajados como personal funcionario de la Ertzaintza en las situaciones de servicio activo y segunda actividad, así como en el resto de situaciones que computan a efectos de la antigüedad.

Se valorará el trabajo desarrollado en los 4 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria.

El trabajo desarrollado se valorará por meses completos hasta la calificación máxima establecida para ese sub-factor, valorándose cada mes conforme a la tabla siguiente:

Sub-factor: Trabajo Desarrollado	Puntuación Máxima	Puntos/mes
Escala Básica	12,00	0,25
Escala Inspección	16,50	0,34375
Escala Ejecutiva	18,00	0,375
Escala Superior	21,00	0,4375

### 3.2.- Cualificación Profesional

La puntuación total por este sub-factor se obtendrá de la suma de las obtenidas, hasta el máximo establecido, por la valoración de las titulaciones académicas oficiales, los cursos de formación y perfeccionamiento, u otras actividades de perfeccionamiento profesional, el conocimiento de euskera y el conocimiento de idiomas, con que cuente la persona aspirante.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Sub-factor: Cualificación Profesional	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
	Titulaciones Académicas Oficiales	4	5,50	6,00
Cursos de Especialización	4	5,50	6,00	7,00
Actividades de Perfeccionamiento Profesional	4	5,50	6,00	7,00
Conocimiento de Idiomas	4	5,50	6,00	7,00
Conocimiento de Euskera	4	5,50	6,00	7,00
<b>PUNTUACION MAXIMA</b>	<b>8</b>	<b>11,00</b>	<b>12,00</b>	<b>14,00</b>

#### 3.2.1.- Titulaciones Académicas Oficiales.

Se valorará estar en posesión de titulaciones académicas oficiales conforme al Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

No se valorará la titulación académica que sirvió para cumplimiento del requisito de acceso a la categoría de pertenencia.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se considerará equivalente a Titulación Universitaria Media el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Se tomarán en consideración las titulaciones académicas oficiales obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

Cada una de las titulaciones oficiales, hasta el máximo establecido, se valorarán con arreglo a lo dispuesto en la tabla siguiente, en función del nivel que corresponda según el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES):

Subfactor-Cualificación Profesional: Titulaciones Académicas Oficiales	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Nivel 1: Técnico Superior	2	2,75	3,00	3,50
Nivel 2: Diplomatura	3	4,125	4,50	5,25
Nivel 2: Grado	4	5,50	6,00	7,00
Nivel 3: Máster/Licenciatura	4	5,50	6,00	7,00
Nivel 4: Doctor	4	5,50	6,00	7,00
PUNTUACION MAXIMA	4	5,50	6,00	7,00

### 3.2.2.- Cursos de Especialización.

Se valorarán los cursos de especialización programados por el Departamento de Seguridad y acreditados por Academia Vasca de Policía y Emergencias, pudiendo acumularse la puntuación otorgada a cada curso, hasta el límite establecido.

La puntuación por cada curso y la máxima posible por este concepto, es la establecida en la tabla adjunta:

Subfactor-Cualificación Profesional: Cursos de Especialización	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Curso de Intervención	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Brigada Móvil	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Escolta	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Desactivación Explosivos y Curso de NRBQ	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Guía Canino	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Investigación Criminal (CBIC o CICG o CIC)	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Seguridad Vial	2	2,75	3,00	3,50
Curso de Piloto de Helicóptero	2	2,75	3,00	3,50
Puntuación Máxima	4	5,50	6,00	7,00

Se tomarán en consideración las especialidades acreditadas hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

### 3.2.3.- Actividades de Perfeccionamiento Profesional

Se valorará haber cursado y, en su caso, haber superado, cursos de perfeccionamiento profesional, impartidos por entidades oficiales, con una carga lectiva mínima de 20 horas por cada curso, individualmente considerado, finalizados y acreditados dentro de los 10 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria.

No serán objeto de valoración por este concepto las actividades formativas que sean consideradas a los efectos de valoración por otro concepto.

Se podrá acumular la puntuación otorgada a cada actividad formativa, hasta el límite establecido.

Se tomarán en consideración los títulos que constituyan requisito para la provisión de puestos conforme a la relación de puestos de trabajo, los Cursos ELEBI, los Cursos de actualización y perfeccionamiento impartidos por la Academia Vasca de Policía y Emergencias y los impartidos por el Instituto Vasco de Administración Pública, y los Cursos impartidos por otras entidades oficiales facultadas para la impartición de formación, que tengan relación con la función policial.

La puntuación por cada curso y la máxima posible por este concepto, en función de la duración de la actividad formativa, es la establecida en la tabla adjunta:

Cualificación Profesional: Actividades de Perfeccionamiento Profesional	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Duración de 20 horas lectivas a 39 horas lectivas	1	1,375	1,50	1,75
Duración de 40 horas lectivas a 79 horas lectivas	2	2,75	3,00	3,50
Duración de al menos 80 horas lectivas	3	4,125	4,50	5,25
Puntuación Máxima	4	5,50	6,00	7,00

### 3.2.4.- Conocimiento de Idiomas extranjeros.

Se valorará estar en posesión de título o certificado oficial acreditativo de conocimiento de idiomas según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas aprobado por el Consejo de Europa, hasta el máximo que se señala, conforme al siguiente baremo:

Subfactor-Cualificación Profesional: Idiomas	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Nivel B1	1	1,375	1,50	1,75
Nivel B2	2	2,75	3,00	3,50
Nivel C1	3	4,125	4,50	5,25
Nivel C2	4	5,50	6,00	7,00
Puntuación Máxima	4	5,50	6,00	7,00

Solo se valorará el nivel de conocimiento máximo acreditado respecto de un mismo idioma y se podrá acumular la puntuación otorgada a cada idioma, hasta el límite establecido.

Se tomarán en consideración las acreditaciones obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

### 3.2.5.- Conocimiento de Euskera.

Se valorará estar en posesión de título o certificado oficial acreditativo de conocimiento de Euskera según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas aprobado

por el Consejo de Europa, hasta el máximo que se señala, conforme al siguiente baremo:

Cualificación Profesional: Euskera	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Nivel B1	1	1,375	1,50	1,75
Nivel B2	2	2,75	3,00	3,50
Nivel C1	3	4,125	4,50	5,25
Nivel C2	4	5,50	6,00	7,00
Puntuación Máxima	4	5,50	6,00	7,00

Solo se valorará el nivel de conocimiento máximo acreditado.

Se tomarán en consideración las acreditaciones obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

### 3.3.- Actuaciones Meritorias.

La puntuación total por este sub-factor se obtendrá de la suma de las obtenidas, hasta el máximo establecido, por la valoración de las medallas al reconocimiento de la labor policial, los diplomas al servicio policial, la ausencia de sanciones disciplinarias, participar en actos representando a la Ertzaintza y ser adjudicatario de comisiones de servicios de superior categoría y/o diferente especialidad.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Sub-factor: Actuaciones Meritorias	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Condecoraciones y distinciones	12	16,50	18,00	21,00
Ausencia de sanciones disciplinarias	12	16,50	18,00	21,00
Participación en actos representativos	6	8,25	9,00	10,50
Adjudicatario de comisiones de servicios de superior categoría y/o diferente especialidad	6	8,25	9,00	10,50
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>12</b>	<b>16,50</b>	<b>18,00</b>	<b>21,00</b>

#### 3.3.1.- Condecoraciones y distinciones

Serán objeto de valoración las condecoraciones y reconocimientos profesionales a los que se refiere el Decreto 202/2012, 16 de octubre, regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza, modificado por Decreto 172/2018, de 27 de noviembre, que se valorarán hasta el máximo establecido, conforme a la siguiente tabla:

Subfactor-Actuaciones Meritorias: Condecoraciones y distinciones	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
--	---------------	----------------------	------------------	-----------------

Medalla con distintivo rojo Decreto 202/2012	12	16,50	18,00	21,00
Medalla al reconocimiento de la labor policial Decreto 71/2004	12	16,50	18,00	21,00
Medalla con distintivo verde Decreto 202/2012	12	16,50	18,00	21,00
Felicitación Decreto 71/2004	12	16,50	18,00	21,00
Medalla con distintivo blanco Decreto 202/2012	10	13,75	15,00	17,50
Diploma al servicio policial con distintivo rojo	8	11,00	12,00	14,00
Diploma al servicio policial con distintivo blanco	5	6,875	7,50	8,75
Felicitación conforme al Decreto 172/2012	2	2,75	3,00	3,50
Reconocimientos honoríficos otorgados por otras Administraciones Públicas, no inscritos en el Registro de Personal	2	2,75	3,00	3,50
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	12	16,50	18,00	21,00

Se tomarán en consideración las condecoraciones y distinciones obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria.

En caso de tener reconocidos ambos Diplomas, con distintivo rojo y blanco, solo puntuará el Diploma con distintivo rojo.

### 3.3.2.- Ausencia de sanciones disciplinarias.

En el supuesto de que al o la ertzaina, durante los 4 años inmediatamente anteriores a 31 de diciembre de 2018, en función de la fecha de referencia que corresponda aplicar, no se le haya impuesto sanción firme, conforme al Régimen Disciplinario de la Policía del País Vasco, se le valorará con los puntos que se indican, según la escala de pertenencia:

Subfactor-Ausencia de sanciones disciplinarias	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Ausencia total de sanciones	12	16,50	18,00	21,00
Ausencia de sanciones inferiores a 3 meses	9	12,37	13,5	15,75
Ausencia de sanciones de 3 meses o más e inferiores a 6 meses	6	8,25	9,00	10,50
Puntuación máxima	12	16,50	18,00	21,00

A estos efectos se tomarán en consideración las situaciones administrativas que consten en el expediente personal de la persona interesada, así como los supuestos de ejecución de las sanciones de suspensión conforme al artículo 146 apartado quinto del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, sobre ejecución mediante trabajo fuera de la jornada y la sanción de traslado.

### 3.3.3.- Participación en actos representativos, actividades, grupos de trabajo o iniciativas.

Se valorará la participación, durante los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria, en actos representando a la Ertzaintza ante entidades externas, o en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora que contribuyan de forma efectiva al logro de los objetivos de la organización, en alguna de las condiciones siguientes, o análogas:

- Nombramiento de vigencia mínima de seis meses, para la participación (función presidente o vocal) en Órganos, Comités, Consejos, de carácter oficial.
- Participación en Ferias y Congresos, por cada evento.
- Participación en Juegos para Policías y Bomberos, por cada evento.
- Difusión del conocimiento, impartición por cada evento:
  - \* Ponencias en congresos, cursos fuera de la organización
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en centros escolares
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en medios de comunicación
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en centros municipales
- Asistencia a actos Institucionales, en representación de la Ertzaintza.
- Participación en órganos internos, a cuyo efecto se puntuarán las siguientes acciones:
  - Participación en grupos de trabajo (estables, o puntuales para la realización de proyectos específicos) del Departamento, de una duración mínima de 6 meses.
  - Participación como miembro de comités o tribunales en procesos de provisión y selección, por cada proceso.
  - Participación como Miembros de junta electoral en elecciones sindicales, por cada proceso.
  - Actuación como Tutores en procesos de ascenso o de incorporación de nuevos funcionarios, por cada proceso.
  - Asistencia como miembro designado en comisión de euskera, o comité mediación acoso laboral y sexual, de una duración mínima de 6 meses asistiendo a las sesiones que se convoquen en dicho período.
  - Inscripción en los registros correspondientes como voluntarios para llamamientos en libre en las respectivas unidades, o para tareas de investigación de guardia, durante el menos un año natural.
  - Propietarios de procesos incluidos en el mapa de procesos; se valorará una única vez.
  - Realización de funciones de “experto” en la Academia, durante un mínimo de 5 horas lectivas, por cada sesión de dicha duración mínima.
  - Organización de congresos y jornadas interpoliciales, por cada congreso o jornada.
  - Colaboración en los procesos de selección para realización de cursos, por cada proceso.

Se asignarán los puntos que se indican, en función de la Escala de pertenencia, hasta el máximo indicado en la tabla siguiente:

Subfactor-Actuaciones Meritorias: Participación en actos representativos	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Puntuación por cada acto	0,5	0,6875	0,75	0,875
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	6	8,25	9,00	10,50

### 3.3.4.- Realización de funciones de superior categoría o de diferente especialidad.

Se valorará haber sido adjudicataria la persona evaluada de comisiones de servicios a superior categoría o a diferente especialidad, conferida por el órgano competente, en los 4 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria.

Para que esta circunstancia sea valorable, es requisito que la comisión de servicios haya tenido una vigencia mínima de 6 meses y haya sido concedida mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos o la Viceconsejería competente.

La calificación se asignará en función del tiempo acumulado de desempeños conforme a lo siguiente:

Subfactor-Actuaciones Meritorias: Realización de funciones de superior categoría/diferente especialidad	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
De 6 meses a 12 meses	2	2,75	3,00	3,50
De 12 meses y un día a 24 meses	4	5,50	6,00	7,00
De 24 meses y un día en adelante	6	8,25	9,00	10,50
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	6	8,25	9,00	10,50

16

### 3.4.- Implicación y compromiso con la Organización.

Se valorará el grado de implicación de la persona funcionaria con los objetivos de la Ertzaintza, reflejado en el tiempo dedicado al trabajo (porcentaje de presencia).

La puntuación total por este sub-factor se establece conforme a la tabla siguiente:

Sub-factor: Implicación y Compromiso con la Organización	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Tiempo dedicado al trabajo	8	11,00	12,00	14,00
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	8	11,00	12,00	14,00

#### 3.4.1.- Tiempo dedicado al trabajo.

El tiempo dedicado al trabajo se calificará en atención al nivel de asistencia al trabajo y cumplimiento horario en atención a lo siguiente:

- Para la evaluación del año 2019, respecto de los años 2017 y 2018,
- Para la evaluación del año 2020, respecto de los años 2017, 2018 y 2019.
- Para la evaluación del año 2021, respecto de los años 2018, 2019 y 2020.

A estos efectos, se tomará la media de los períodos indicados.

Dicho porcentaje individual de ausencia al trabajo es el resultado de multiplicar por cien el cociente de las horas que se consideran absentismo, dividido entre el sumatorio de las horas de ausencia del numerador más las horas de ausencia que no tienen la consideración de absentismo a estos efectos, más las horas computadas hasta la jornada anual que corresponda. Tienen la consideración de absentismo las ausencias no justificadas, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se encuentren relacionadas en el Anexo 4 de este Decreto, que calificará el Servicio del Prevención previo informe del Servicio Público de Salud que deberá remitir a aquél la persona interesada, el permiso por asuntos propios y la ausencia por cumplimiento de sanciones de suspensión.

La calificación se determinará en función del porcentaje de asistencia, como se indica:

Implicación y Compromiso con la Organización: Tiempo dedicado a su trabajo	Escala Básica	Escala de Inspección	Escala Ejecutiva	Escala Superior
Ausencia igual o inferior a 5,00%	8	11,00	12,00	14,00
Ausencia superior a 5,00% e inferior a 10,00%	6	8,25	9,00	10,50
Ausencia igual o superior a 10,00%	0	0,00	0,00	0,00
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	8	11,00	12,00	14,00

## B.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL PERÍODO DE IMPLANTACIÓN

### 1.- Factores

La evaluación del desempeño en el periodo de implantación se referirá al año 2019 o al año 2020, o al año 2021, o al año 2022, en función de la fecha de referencia del cumplimiento del requisito de antigüedad que corresponda aplicar y se realizará en base a la valoración de los factores: ausencia de sanciones disciplinarias, nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo y contribución a los objetivos estratégicos de la Organización.

Para superar la evaluación del desempeño, el funcionario o funcionaria deberá tener una puntuación superior a 50 puntos, resultante de la suma de las puntuaciones obtenidas de los tres factores, conforme a la siguiente ponderación:

Evaluación de desempeño primer año del período de implantación	Ponderación
Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo	33
Conducta profesional	34
Contribución a los objetivos estratégicos de la organización	33
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	100

### 2.- Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo

El nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo se calificará en atención al nivel de ausencia al trabajo en 2019, o 2020, o 2021, o 2022, en función de la fecha de referencia que corresponda aplicar.

Dicho porcentaje individual de ausencia al trabajo es el resultado de multiplicar por cien el cociente de las horas que se consideran absentismo, dividido entre el sumatorio de las horas de ausencia del numerador más las horas de ausencia que no tienen la consideración de absentismo a estos efectos, más las horas computadas hasta la jornada anual que corresponda. Tienen la consideración de absentismo las ausencias no justificadas, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se encuentren relacionadas en el Anexo 4 de este Decreto, que calificará el Servicio de Prevención previo informe del Servicio Público de Salud que deberá remitir a aquél la persona interesada, el permiso por asuntos propios y la ausencia por cumplimiento de sanciones de suspensión.

La calificación se determinará en función del porcentaje de ausencia, como se indica:

Implicación y Compromiso con la Organización: Tiempo dedicado a su trabajo	Puntos
Ausencia igual o inferior a 5,00%	33
Ausencia superior a 5,00% e inferior a 10,00%	20
Ausencia igual o superior a 10,00%	0

Con la finalidad de que un problema de salud en el año evaluado no impida la superación de la evaluación del desempeño, se aplicará el siguiente criterio:

Cuando el porcentaje de ausencia al trabajo fuera igual o superior al 10% y ello viniera causado exclusivamente por procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, serán tenidos en cuenta los porcentajes de asistencia al trabajo correspondientes a los dos o tres años naturales (en función de la fecha de referencia, respectivamente) inmediatamente anteriores al evaluado. Si la media de ausencia del trabajo de esos ejercicios no fuera superior del 10%, se entenderá superado este factor en el año evaluado y se otorgarán 20 puntos.

### 3.- Conducta profesional

En el supuesto de que al o la ertzaina, durante 2019 o 2020 o 2021 o 2022, en función de la fecha de referencia que corresponda aplicar, no se le haya impuesto sanción firme conforme al Régimen Disciplinario de la Policía del País Vasco, se le valorará con los puntos que se indican, según la escala de pertenencia:

Subfactor-Ausencia de sanciones disciplinarias	Puntos
Ausencia total de sanciones	34
Ausencia de sanciones inferiores a 3 meses	22
Ausencia de sanciones de 3 meses o más e inferiores a 6 meses	15
Puntuación máxima	34

A estos efectos se tomarán en consideración las situaciones administrativas que consten en el expediente personal de la persona interesada, así como los supuestos de ejecución de las sanciones de suspensión conforme al artículo 146 apartado quinto del texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, sobre ejecución mediante trabajo fuera de la jornada y la sanción de traslado.

### 4.- Contribución a los objetivos estratégicos de la organización

Se valorará la contribución de la Unidad de destino de la persona evaluada a la consecución de objetivos estratégicos para la organización, a cuyo efecto se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Unidad o nivel organizativo que se establezca, concretados antes del inicio de cada año, por Resolución de la persona titular de la Viceconsejería de Seguridad, los cuales se darán a conocer a través de la intranet corporativa.

En el primer trimestre de cada año el Viceconsejero de Seguridad remitirá informe a la Dirección de Recursos Humanos sobre las Unidades que obtengan resultado favorable en la contribución a los objetivos estratégicos de la Organización, que se publicará en la intranet corporativa.

Al personal que haya desempeñado servicios en las Unidades que obtengan informe favorable se le asignarán 33 puntos.

En el supuesto de que hubiera estado adscrito a varias unidades, se le otorgará la puntuación correspondiente en proporción al tiempo transcurrido en cada una de ellas.

<b>Contribución a los objetivos estratégicos de la organización</b>	
	<b>PUNTOS</b>
<b>PUNTUACION</b>	33

BORRADOR MESA 125 20210616

## ANEXO 2.- CRITERIOS DE VALORACIÓN APLICABLES EN LAS CONVOCATORIAS DE ENCUADRAMIENTO DE NIVEL EN EL PERÍODO ORDINARIO

### 1.- Factores

En el período ordinario, el encuadramiento de nivel se realiza en base a tres factores de evaluación: desempeño profesional, capacitación y cualificación profesional, e implicación y compromiso con la organización.

Para conseguir el encuadramiento, el funcionario o funcionaria deberá tener una puntuación superior a 50 puntos, resultante de la suma de las obtenidas en el conjunto de la evaluación.

La ponderación de los factores es la siguiente:

Encuadramiento de nivel en el período ordinario	Ponderación
Desempeño profesional	20
Capacitación y cualificación profesional	50
Implicación y compromiso con la Organización	30
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	100

### 2.- Desempeño profesional.

Se considera desempeño profesional los períodos de tiempo efectivamente trabajados como personal funcionario de la Ertzaintza en las situaciones de servicio activo y segunda actividad, así como en el resto de situaciones que computan a efectos de la antigüedad.

Se valorará el trabajo desarrollado en los años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa, que no hayan sido valorados en convocatorias anteriores en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso, teniendo en cuenta el tiempo tomado como referencia para el cumplimiento del requisito del artículo 5.2 de este Decreto.

El trabajo desarrollado se valorará por meses completos hasta la calificación máxima establecida para ese factor en la tabla siguiente, a razón de la puntuación por mes que corresponda a prorrata por los años que deban valorarse conforme a lo establecido en los párrafos anteriores:

Factor: Desempeño Profesional	Puntuación Máxima
Nivel I	20
Nivel II	20
Nivel III	20
Nivel IV	20

### 3.- Capacitación y cualificación Profesional

3.1.- La puntuación total por este factor se obtendrá de la suma de las obtenidas, hasta el máximo establecido, por la valoración de las titulaciones académicas oficiales, los cursos de formación y perfeccionamiento, u otras actividades de perfeccionamiento profesional, el conocimiento de euskera y el conocimiento de idiomas, con que cuente la persona aspirante.

3.2.- Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Factor: Cualificación Profesional	PUNTOS
Titulaciones Académicas Oficiales	40
Cursos de Especialización	20
Actividades de Perfeccionamiento Profesional	20
Conocimiento de Idiomas	20
Conocimiento de Euskera	30
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>50</b>

25 20210616

#### 3.1.- Titulaciones Académicas Oficiales.

Se valorará estar en posesión de titulaciones académicas oficiales conforme al Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

No se valorará la titulación académica que sirvió para cumplimiento del requisito de acceso a la categoría de pertenencia.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se considerará equivalente a Titulación Universitaria Media el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Cada una de las titulaciones oficiales, hasta el máximo establecido, se valorarán con arreglo a lo dispuesto en la tabla siguiente, en función del nivel que corresponda según el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES):

Factor-Capacitación y cualificación Profesional: Titulaciones Académicas Oficiales	PUNTOS
Nivel 1: Técnico Superior	15
Nivel 2: Diplomatura	20
Nivel 2: Grado	25
Nivel 3: Máster/Licenciatura	30
Nivel 4: Doctor	40
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>40</b>

Se tomarán en consideración las titulaciones académicas oficiales obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso.

### 3.2.- Cursos de Especialización.

Se valorarán los cursos de especialización programados por el Departamento de Seguridad y acreditados por Academia Vasca de Policía y Emergencias, pudiendo acumularse la puntuación otorgada a cada curso, hasta el límite establecido.

La puntuación por cada curso y la máxima posible por este concepto, es la establecida en la tabla adjunta:

Factor-Cualificación Profesional: Cursos de Especialización	PUNTOS
Curso de Intervención	10
Curso de Brigada Móvil	10
Curso de Escolta	10
Curso de Desactivación Explosivos y Curso de NRBQ	10
Curso de Guía Canino	10
Curso de Investigación Criminal (CBIC o CICG o CIC)	10
Curso de Seguridad Vial	10
Curso de Piloto de Helicóptero	10
Puntuación Máxima	20

Se tomarán en consideración las especialidades acreditadas hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso.



### 3.3.- Actividades de Perfeccionamiento Profesional

Se valorará haber cursado y, en su caso, haber superado, cursos de perfeccionamiento profesional, impartidos por entidades oficiales, con una carga lectiva mínima de 20 horas por cada curso, individualmente considerado, finalizados y acreditados hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso, y como máximo en los 10 años anteriores; o, de ser la primera, dentro de los 10 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria.

No serán objeto de valoración por este concepto las actividades formativas que sean consideradas a los efectos de valoración por otro concepto.

Se podrá acumular la puntuación otorgada a cada actividad formativa, hasta el límite establecido.

Se tomarán en consideración los títulos que constituyan requisito para la provisión de puestos conforme a la relación de puestos de trabajo, los Cursos ELEBI, los Cursos de

actualización y perfeccionamiento impartidos por la Academia Vasca de Policía y Emergencias y los impartidos por el Instituto Vasco de Administración Pública, y los Cursos impartidos por otras entidades oficiales facultadas para la impartición de formación, que tengan relación con la función policial.

La puntuación por cada curso y la máxima posible por este concepto, en función de la duración de la actividad formativa, es la establecida en la tabla adjunta:

Cualificación Profesional: Actividades de Perfeccionamiento Profesional	PUNTOS
Duración de 20 horas lectivas a 39 horas lectivas	4
Duración de 40 horas lectivas a 79 horas lectivas	10
Duración de 80 horas lectivas a 99 horas lectivas	15
Duración desde 100 horas lectivas	20
Puntuación Máxima	20

Cuando conste acreditada la superación de una actividad formativa, a las puntuaciones señaladas en la tabla en función de la duración de la misma, se sumarán 5 puntos.

### 3.4.- Conocimiento de Idiomas extranjeros.

Se valorará estar en posesión de título o certificado oficial acreditativo de conocimiento de idiomas según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas aprobado por el Consejo de Europa, hasta el máximo que se señala, conforme al siguiente baremo:

Factor-Capacitación y cualificación Profesional: Idiomas	PUNTOS
Nivel B1	8
Nivel B2	10
Nivel C1	15
Nivel C2	20
Puntuación Máxima	20

Solo se valorará el nivel de conocimiento máximo acreditado respecto de un mismo idioma y se podrá acumular la puntuación otorgada a cada idioma, hasta el límite establecido.

Se tomarán en consideración las acreditaciones obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso.

### 3.5.- Conocimiento de Euskera.

Se valorará estar en posesión de título o certificado oficial acreditativo de conocimiento de Euskera según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas aprobado

por el Consejo de Europa, hasta el máximo que se señala, conforme al siguiente baremo:

Factor-Capacitación y cualificación Profesional: Euskera	PUNTOS
Nivel B1	10
Nivel B2	15
Nivel C1	25
Nivel C2	30
Puntuación Máxima	30

Solo se valorará el nivel de conocimiento máximo acreditado.

Se tomarán en consideración las acreditaciones obtenidas hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso.



#### 4.- Implicación y compromiso con la organización

La puntuación total por este factor se obtendrá de la suma de las obtenidas, hasta el máximo establecido, por la valoración de la participación en actos representativos, el tiempo de presencia o dedicado al trabajo y el grado de participación en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora, que se acrediten a la persona aspirante.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Factor-Implicación y compromiso con la organización	PUNTOS
Participación en actos representativos	5
Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo	30
PUNTUACIÓN MÁXIMA	30

#### 4.1.- Participación en actos representativos, actividades, grupos de trabajo o iniciativas.

Se valorará la participación en actos representando a la Ertzaintza ante entidades externas, o en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora que contribuyan de forma efectiva al logro de los objetivos de la organización, acreditados hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa y obtenidas con posterioridad a la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, en su caso, y como máximo en los 4 años anteriores; o, de ser la primera, dentro de los 4 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria, en alguna de las condiciones siguientes, o análogas:

- Nombramiento de vigencia mínima de seis meses, para la participación (función presidente o vocal) en Órganos, Comités, Consejos, de carácter oficial.
- Participación en Ferias y Congresos, por cada evento.
- Participación en Juegos para Policías y Bomberos, por cada evento.
- Difusión del conocimiento, impartición por cada evento:
  - \* Ponencias en congresos, cursos fuera de la organización
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en centros escolares
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en medios de comunicación
  - \* Jornadas informativas/divulgativas en centros municipales
- Asistencia a actos Institucionales, en representación de la Ertzaintza.
- Participación en órganos internos, a cuyo efecto se puntuarán las siguientes acciones:
  - Participación en grupos de trabajo (estables, o puntuales para la realización de proyectos específicos) del Departamento, de una duración mínima de 6 meses.
  - Participación como miembro de comités o tribunales en procesos de provisión y selección, por cada proceso.
  - Participación como Miembros de junta electoral en elecciones sindicales, por cada proceso.
  - Actuación como Tutores en procesos de ascenso o de incorporación de nuevos funcionarios, por cada proceso.
  - Asistencia como miembro designado en comisión de euskera, o comité mediación acoso laboral y sexual, de una duración mínima de 6 meses asistiendo a las sesiones que se convoquen en dicho período.
  - Inscripción en los registros correspondientes como voluntarios para llamamientos en libre en las respectivas unidades, o para tareas de investigación de guardia, durante el menos un año natural.
  - Propietarios de procesos incluidos en el mapa de procesos; se valorará una única vez.
  - Realización de funciones de “experto” en la Academia, durante un mínimo de 5 horas lectivas, por cada sesión de dicha duración mínima.
  - Organización de congresos y jornadas interpoliciales, por cada congreso o jornada.
  - Colaboración en los procesos de selección para realización de cursos, por cada proceso.

Se asignarán los puntos que se indican hasta el máximo señalado en la tabla siguiente:

Subfactor-Actuaciones Meritorias: Participación en actos representativos	PUNTOS
Puntuación por cada acto	0,5
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	<b>5</b>

#### 4.2.- Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo

El nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo se calificará en atención al nivel de ausencia al trabajo desde, en su caso, la fecha señalada en la última convocatoria en que se haya obtenido un nivel de encuadramiento, hasta la fecha que se determine en la convocatoria de encuadramiento en que se participa con el máximo de los 3 años, anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria; o de ser la primera, dentro de los 3 años anteriores a la fecha que se determine en la convocatoria.

Dicho porcentaje individual de ausencia al trabajo es el resultado de multiplicar por cien el cociente de las horas que se consideran absentismo, dividido entre el sumatorio de las horas de ausencia del numerador más las horas de ausencia que no tienen la consideración de absentismo a estos efectos, más las horas computadas hasta la jornada anual que corresponda. Tienen la consideración de absentismo las ausencias no justificadas, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se encuentren relacionadas en el Anexo 4 de este Decreto, que calificará el Servicio de Prevención previo informe del Servicio Público de Salud que deberá remitir a aquél la persona interesada, el permiso por asuntos propios y la ausencia por cumplimiento de sanciones de suspensión.

La calificación se determinará en función del porcentaje de asistencia, como se indica:

Implicación y Compromiso con la Organización: Tiempo dedicado a su trabajo	PUNTOS
Ausencia igual o inferior a 5,00%	30
Ausencia superior a 5,00%e inferior a 10,00%	15
Ausencia igual o superior a 10,00%	0
PUNTUACION MÁXIMA	30

BORRADOR MESA 125

## ANEXO 3.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL APLICABLES DURANTE EL PERÍODO ORDINARIO

### 1.- Factores

La evaluación del desempeño anual durante el período ordinario, se realizará en base a tres factores: la conducta profesional, contribución a los objetivos estratégicos de la organización, y al nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo.

Para superar la evaluación del desempeño, el funcionario o funcionaria deberá tener una puntuación superior a 50 puntos, resultante de la suma de las puntuaciones obtenidas de los tres factores, conforme a la siguiente ponderación:

Evaluación anual del desempeño	PUNTOS
Conducta profesional	25
Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo	50
Logro de resultados	25
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>100</b>

### 2.- Conducta profesional

La puntuación total por este factor se obtendrá, hasta la puntuación máxima, de la suma de las obtenidas por la valoración de las medallas al reconocimiento de la labor policial, los diplomas al servicio policial y la ausencia de sanciones disciplinarias.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Conducta profesional	PUNTOS
Condecoraciones y distinciones	20
Ausencia de sanciones disciplinarias	20
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>25</b>

#### 2.1.- Condecoraciones y distinciones

Serán objeto de valoración las condecoraciones y reconocimientos profesionales a los que se refiere el Decreto 202/2012, 16 de octubre, regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza, modificado por Decreto 172/2018, de 27 de noviembre, que se valorarán hasta el máximo establecido, conforme a la siguiente tabla:

Condecoraciones y distinciones	PUNTOS
Medalla con distintivo rojo Decreto 202/2012	20
Medalla con distintivo verde Decreto 202/2012	20
Medalla con distintivo blanco Decreto 202/2012	15

Diploma al servicio policial con distintivo rojo	10
Diploma al servicio policial con distintivo blanco	8
Felicitación conforme al Decreto 172/2012	5
Reconocimientos honoríficos otorgados por otras Administraciones Públicas, no inscritos en el Registro de Personal	5
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	<b>20</b>

Se tomarán en consideración las condecoraciones y distinciones obtenidas en el año natural al que corresponda la evaluación anual del desempeño.

En caso de tener reconocidos ambos Diplomas, con distintivo rojo y blanco, solo puntuará el Diploma con distintivo rojo.

## 2.2.- Ausencia de sanciones disciplinarias.

En el supuesto de que al o la ertzaina, durante el año natural al que corresponda la evaluación anual del desempeño no se le haya impuesto sanción firme en vía administrativa conforme al Régimen Disciplinario de la Policía del País Vasco, se le valorará con los puntos que se indican, según la escala de pertenencia:

Subfactor-Ausencia de sanciones disciplinarias	Escala Básica
Ausencia total de sanciones	20
Ausencia de sanciones inferiores a 3 meses	10
Ausencia de sanciones de 3 meses o más e inferiores a 6 meses	5
Puntuación máxima	20

Subfactor-Ausencia de sanciones disciplinarias	Puntos
Ausencia total de sanciones	34
	22
	15
Puntuación máxima	34

A estos efectos se tomarán en consideración las situaciones administrativas que consten en el expediente personal de la persona interesada, así como los supuestos de ejecución de las sanciones de suspensión conforme al artículo 146 apartado quinto del refundido de la Ley de Policía del País Vasco, sobre ejecución mediante trabajo fuera de la jornada y la sanción de traslado.

## 3.- Nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo

El nivel de cumplimiento horario y asistencia al trabajo se calificará en atención al nivel de ausencia al trabajo durante el año natural al que corresponda la evaluación anual del desempeño.

Dicho porcentaje individual de ausencia al trabajo es el resultado de multiplicar por cien el cociente de las horas que se consideran absentismo, dividido entre el sumatorio de las horas de ausencia del numerador más las horas de ausencia que no tienen la consideración de absentismo a estos efectos, más las horas computadas hasta la jornada anual que corresponda. Tienen la consideración de absentismo las ausencias

no justificadas, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se encuentren relacionadas en el Anexo 4 de este Decreto, que calificará el Servicio de Prevención previo informe del Servicio Público de Salud que deberá remitir a aquél la persona interesada, el permiso por asuntos propios y la ausencia por cumplimiento de sanciones de suspensión.

La calificación se determinará en función del porcentaje de ausencia, como se indica:

Implicación y Compromiso con la Organización: Tiempo dedicado a su trabajo	PUNTOS
Ausencia igual o inferior a 5,00%	50
Ausencia superior a 5,00% e inferior a 10,00%	30
Ausencia igual o superior a 10,00%	0

Con la finalidad de que un problema de salud en el año evaluado no impida la superación de la evaluación del desempeño, se aplicará el siguiente criterio:

Cuando el porcentaje de ausencia al trabajo fuera igual o superior al 10% y ello viniera causado exclusivamente por procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, serán tenidos en cuenta los porcentajes de asistencia al trabajo correspondientes a los tres años (en función de la fecha de referencia, respectivamente) inmediatamente anteriores al evaluado. Si la media de ausencia del trabajo de esos ejercicios no fuera superior del 5%, se entenderá superado este factor en el año evaluado, y se otorgarán 30 puntos.

#### 4.- Logro de resultados

La puntuación total por este factor se obtendrá de la suma de las obtenidas, hasta el máximo establecido, por la valoración de la participación en actos representando a la Ertzaintza, el desempeño de comisiones de servicios a superior categoría o diferente especialidad, la realización de examen de salud y la contribución a la consecución de objetivos estratégicos para la organización.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, no podrá superar la calificación máxima que se señala en la tabla adjunta:

Logro de resultados	PUNTOS
Comisiones de servicios de superior categoría o diferente especialidad	15
Examen de salud	10
Contribución a los objetivos estratégicos de la organización	20
<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>	<b>25</b>

##### 4.1.- Realización de funciones de superior categoría o de diferente especialidad.

Se valorará haber sido adjudicataria la persona evaluada de comisiones de servicios a superior categoría o a diferente especialidad, conferida por el órgano competente, durante el año natural al que corresponda la evaluación anual del desempeño.

Para que esta circunstancia sea valorable, es requisito que la comisión de servicios haya tenido una vigencia mínima de 3 meses y haya sido concedida mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos o la Viceconsejería competente, o en ejecución de sentencia.

La calificación se asignará en función del tiempo acumulado de desempeños en el año evaluado, conforme a lo siguiente:

Realización de funciones de superior categoría/diferente especialidad	PUNTOS
Durante 9 meses o más	15
Durante 6 meses o más	10
Durante 3 meses o más	5
<b>PUNTUACION MÁXIMA</b>	<b>15</b>

#### 4.2.- Examen de salud

Se valorará el compromiso de mantenimiento de adecuadas condiciones físicas y psíquicas, para lo cual se tendrá en cuenta haber realizado durante el año a evaluar o los dos años naturales inmediatamente anteriores examen de salud, voluntario u obligatorio, por el Servicio de Prevención del Departamento de Seguridad; no obstante, no será computable cuando no se acuda a cita del Servicio de Prevención efectuada en el mismo período.

Examen de salud	PUNTOS
<b>PUNTUACION</b>	<b>10</b>

#### 5.- Contribución a los objetivos estratégicos de la organización

Se valorará la contribución de la Unidad de destino de la persona evaluada a la consecución de objetivos estratégicos para la organización, a cuyo efecto se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Unidad o nivel organizativo que se establezca, concretados antes del inicio de cada año, por Resolución de la persona titular de la Viceconsejería de Seguridad, los cuales se darán a conocer a través de la intranet corporativa.

En el primer trimestre de cada año el Viceconsejero de Seguridad remitirá informe a la Dirección de Recursos Humanos sobre las Unidades que obtengan resultado favorable en la contribución a los objetivos estratégicos de la Organización, que se publicará en la intranet corporativa.

En el supuesto de que hubiera estado adscrito a varias unidades, se le otorgará la puntuación correspondiente en proporción al tiempo transcurrido en cada una de ellas.

La puntuación al personal se otorgará en función del nivel de consecución de los objetivos por la Unidad o Unidades en que hubiera estado destinado, conforme a la siguiente ponderación:

Contribución a los objetivos estratégicos de la organización	
	PUNTOS
Consecución de los objetivos al 100%	20
Consecución de los objetivos en al menos el 80% en nivel inferior al 100%	15
Consecución de los objetivos en al menos el 60% en nivel inferior a 80%	10
Consecución de los objetivos en nivel inferior al 60%	0

BORRADOR MESA 125 20210616

#### **ANEXO 4.- ENFERMEDADES**

A los efectos de la valoración del nivel del cumplimiento horario y asistencia al trabajo de este Decreto, se tendrán en consideración las enfermedades que se enumeran a continuación, siempre que no impidan la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial y sean así calificadas por el Servicio de Prevención del Departamento de Seguridad, previo informe del Servicio Público de Salud que deberá remitir a aquél la persona interesada.

##### **Oncología:**

- Leucemia linfoblástica aguda.
- Leucemia aguda no linfoblástica.
- Linforma no Hodgkin.
- Enfermedad de Hodgkin.
- Tumores del Sistema Nervioso Central.
- Retinoblastomas.
- Tumores renales.
- Tumores hepáticos.
- Tumores óseos.
- Sarcomas de tejidos blandos.
- Tumores de células germinales.

##### **Hematología:**

- Aplasia medular grave.
- Neutropenias graves.
- Hemoglobinopatías graves.

##### **Alergia e inmunología:**

- Asma bronquial grave.
- Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
- Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
- Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
- Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

##### **Psiquiatría:**

- Trastornos graves de la conducta alimentaria.

- Trastorno de conducta grave.
- Trastorno depresivo mayor.
- Trastorno psicótico.
- Trastorno esquizoafectivo grave.

**Neurología:**

- Traumatismo craneoencefálico severo.
- Lesión modular severa.
- Epilepsia grave.
- Enfermedades autoinmunes.
- Enfermedades neuromusculares grave.
- Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
- Accidente cerebrovascular.
- Narcolepsia-cataplejía.

**Cardiología:**

- Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- Trasplante cardíaco.

**Aparato respiratorio:**

- Neumopatías intersticiales.
- Displasia broncopulmonar.
- Hipertensión pulmonar.
- Bronquiectasias con afectación funcional severa.
- Enfermedades respiratorias de origen inmunológico.
- Trasplante de pulmón.

**Aparato digestivo:**

- Resección intestinal amplia.
- Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- Trasplante intestinal.

- Hepatopatía grave.
- Trasplante hepático.
- Enfermedades inflamatorias graves.

**Nefrología:**

- Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- Trasplante renal
- Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- Tubulopatías de evolución grave.
- Acidosis tubular renal.
- Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
- Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- Vejiga neurógena.

**Reumatología:**

- Lupus eritematoso sistémico.
- Dermatomiositis grave.
- Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- Esclerodermia sistémica.
- Enfermedades autoinflamatorias grave.

**Cuidados paliativos:**

- Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

**Endocrinología:**

- Diabetes Mellitus tipo I