

03/05/2020 -

DECRETO XXX/2020, de XX de XXXXX, POR EL QUE SE REGULA EL 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, adiciona 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 contempla la posibilidad de que el Departamento de Seguridad y los municipios establezcan 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.

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 pueden ser valorados en los procedimientos de provisión de puestos y con igual lógica puede valorarse en los de promoción interna.

Aunque la ley 7/2019, de 27 de junio parece contemplar la instauración de estos sistemas de desarrollo profesional como una posibilidad, en el caso de la Ertzaintza la disposición final cuarta de la citada ley obliga a desarrollarlo reglamentariamente en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley y a complementar los mecanismos para ponerlo en funcionamiento. Para lo cual la propia ley prevé un período inicial de implantación con un régimen singular, que finalizará el 31 de diciembre de 2023 y durante la 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 se remite al desarrollo reglamentario para determinar los parámetros y modo de evaluación del desempeño anual precisa para el abono del complemento de desarrollo profesional, así como los importes económicos correspondientes a cada uno de los niveles y escalas. No obstante, la propia ley predetermina 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 prevé el incremento progresivo de tal porcentaje año a año durante el periodo de implantación.

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 progresar 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 incentivación, 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 103 de la Ley de Policía del País Vasco y el Consejo de la Ertzaintza ha emitido el informe correspondiente.

En su virtud, a propuesta de la Consejera 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 2020,

DISPONGO:

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 II bis del título III de la Ley 4/92, de 17 de julio, 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 en supuestos de pérdida de la condición de funcionario por fallecimiento, jubilación por edad o incapacidad permanente, en que pudiera encontrarse en el momento del abono.

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 en niveles y escala, como para la evaluación del desempeño, se tomarán en consideración y serán objeto de valoración o evaluación, los aspectos que consten acreditados en el procedimiento, 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 diferencial 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.- Fases.

El sistema de desarrollo profesional se compone de dos fases:

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

Artículo 4.- Incorporación al sistema de carrera profesional y participación en los procedimientos de encuadramiento.

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 y escala, 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.
- 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 establezca.

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 revocación del encuadramiento.

3. El personal que hubiera accedido a una categoría perteneciente a una Escala superior, conforme a la que se hallare encuadrado previamente, podrá tomar parte en la siguiente convocatoria de encuadramiento, aunque no tuviera el número de años de antigüedad necesario para el acceso a un nivel superior.

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

1. Se establecen cinco tipologías profesionales a efectos de evaluación del desarrollo profesional que coinciden con las cinco escalas existentes en la Ertzaintza y las tareas que a cada una de ellas encomienda la Ley.

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 consideran 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 tienen 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 computan 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 el cumplimiento de la sanción de suspensión se haya producido, a través de la modalidad establecida en el artículo 97 ter apartado quinto de la Ley de Policía del País Vasco.

Artículo 6.- Implantación del sistema.

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

a) Periodo de implementación: El comprendido entre la fecha de entrada en vigor del presente decreto y el 31 de diciembre del 2023.

b) Periodo ordinario: A partir del 1 de enero del 2024.

2.- Durante el periodo de implementación, se efectuará una única convocatoria de encuadramiento, en el plazo de tres meses desde la publicación de la Orden, a la que se refiere la disposición adicional primera de este Decreto y que corresponde al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023.

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

Artículo 7.- Comité de seguimiento.

1. Tras el periodo de implementación, antes de cada convocatoria de encuadramiento, se constituirá un Comité de carácter consultivo que tendrá como finalidad asesorar a la Dirección de Recursos Humanos en las siguientes materias:

- a) Evaluar la anterior convocatoria efectuada, y proponer, en su caso, la actualización de los factores de encuadramiento aplicables.
- b) Proponer mejoras en la definición y planificación de cada convocatoria

2. Dicho comité de seguimiento será presidido por la persona titular de la Viceconsejería de Administración y Servicios y del mismo formarán parte siete vocales, de los cuales dos pertenecerán a las escalas superior o ejecutiva. El nombramiento de las personas que integran el comité, tanto titulares como suplentes, lo realizará la persona titular del Departamento de Seguridad, y dos de sus miembros serán designados a propuesta de la representación sindical de la Ertzaintza; el nombramiento se publicará en la intranet corporativa (Gurenet).

Artículo 8.- 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 méritos; los criterios de puntuación de los diversos factores atendiendo a lo dispuesto en este Decreto, 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 9.- Valoración y propuesta de encuadramiento.

1. El examen de las solicitudes presentadas y la propuesta motivada de procedencia o improcedencia de encuadramiento, se llevará a cabo por un Comité técnico compuesto por su presidencia y siete vocales y sus correspondientes suplentes, nombrados por la persona titular del Departamento de Seguridad. La composición se publicará en la intranet corporativa (Gurenet).
2. Quienes formen parte del comité técnico deberán estar en posesión de titulación requerida para el Grupo A; dos pertenecerán a las Escalas Superior o Ejecutiva, y otras dos personas serán nombradas a propuesta de la representación sindical de la Ertzaintza.
3. El Comité técnico recibirá y analizará toda la documentación generada a lo largo del proceso, elaborará y aprobará la relación de los niveles acreditados, remitiendo su propuesta a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 10.- Encuadramiento en el periodo de implementación.

1. En la convocatoria única de encuadramiento a celebrar en el periodo de implementación, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta de la Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación 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.

En esta convocatoria de encuadramiento, únicamente podrán tomar parte los/las ertzainas, que tuvieran cumplidos los años de antigüedad establecidos en el artículo 5.2 de este Decreto para el acceso al nivel correspondiente. Para ello, será de aplicación lo establecido en el artículo 4.1 b) de este Decreto.

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

3.- 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 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 tanto en el tiempo dedicado a su trabajo (porcentaje de presencia) como en el grado de participación en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora que contribuyan de forma efectiva al logro de los objetivos. A la hora de valorar esta implicación se tomará en consideración, además del cumplimiento de la jornada de trabajo establecida, el trabajo en equipo, la participación en actividades promovidas por la organización y la aportación de sistemas, modelos y metodologías de trabajo que promuevan la mejora y adaptación al cambio.

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

ESCALA		ANTIGÜEDAD	TRABAJO Y CUALIFICACIÓN
Básica		Hasta 60%	Resto
Inspección		Hasta 45%	Resto
Ejecutiva		Hasta 40%	Resto
Superior		Hasta 30%	Resto
Facultativos y técnicos	Grupo C	Hasta 60%	Resto
	Grupo A	Hasta 30%	Resto

5. 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.

Artículo 11- Encuadramiento 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. El factor del desempeño profesional valorará la calidad del trabajo desarrollado y el modo en que su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la Ertzaintza. A la hora de valorar este desempeño se tomarán en consideración variables tales como la cantidad de actividades realizada, grado de cumplimiento de los programas y objetivos, uso eficiente de materiales, equipos o recursos, grado de cumplimiento de normativas o estándares de calidad

3. En lo referente a la capacitación y cualificación profesional se valorará el grado de conocimiento que posee la persona valorada de los procesos y técnicas propias de su ámbito de disciplina en términos de dominio, autonomía en su utilización y destreza en el manejo de las mismas, así como el grado de actualización y puesta al día de sus conocimientos profesionales.

A la hora de valorar esta cualificación se tomará en consideración el grado de especialización y polivalencia acreditado por la persona valorada, su inquietud por participar en actividades formativas, la búsqueda de información y actualización permanente de sus conocimientos, la transmisión de los mismos mediante la participación en publicaciones o ponencias.

4. La implicación y compromiso con la organización valorará el grado de implicación y compromiso personal de la persona valorada con los objetivos de la Ertzaintza, que se verá reflejado tanto en el tiempo dedicado a su trabajo (porcentaje de presencia) como en el grado de participación en actividades, grupos de trabajo o iniciativas de mejora que contribuyan de forma efectiva al logro de los objetivos. A la hora de valorar esta implicación se tomará en consideración, además del cumplimiento de la jornada de trabajo establecida, el trabajo en equipo, la participación en actividades promovidas por la organización y la aportación de sistemas, modelos y metodologías de trabajo que promuevan la mejora y adaptación al cambio

5. Para superar la evaluación de encuadramiento y obtener un determinado nivel el funcionario o funcionaria de la Ertzaintza deberá tener una puntuación superior a 50% en cada uno de estos tres factores de evaluación, para todos los niveles y escalas.

6. 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.

Artículo 12.- Resolución de encuadramiento.

1. La Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad emitirá resolución sobre las solicitudes de encuadramiento en nivel y escala, que se publicará en la intranet corporativa Gurenet. El plazo máximo para dictar la resolución y notificarla será de seis meses.

2. 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.

Artículo 13.- Revocación del encuadramiento.

1. El encuadramiento reconocido como consecuencia de la evaluación del desempeño podrá ser revocado debido a 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 situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. La revocación 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 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.

4. El funcionario o funcionaria podrá volver a solicitar el reconocimiento del encuadramiento adquirido en la convocatoria correspondiente, en los siguientes 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.

Artículo 14.- Efectos del encuadramiento.

1. El reconocimiento de un determinado nivel de desarrollo profesional puede ser objeto de valoración en las convocatorias de provisión de puestos o las de promoción interna y conlleva la percepción de un complemento de desarrollo profesional que se percibirá anualmente como complemento de productividad ligado a la superación de la evaluación del desempeño profesional a la que se refiere el artículo 16 de este Decreto.
2. 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, a excepción del referido al ejercicio 2020, en que no se realizará evaluación del desempeño.
3. El cambio de un funcionario o funcionaria a otra escala no afecta al nivel de desarrollo profesional que tenga reconocido en tanto no sea encuadrado en otro nivel superior.
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.

Artículo 15.- Complemento de desarrollo profesional.

1. El complemento de desarrollo profesional se percibirá, previa superación de la evaluación anual del desempeño, en atención al nivel de desarrollo profesional reconocido; siendo requisito para su percepción encontrarse en servicio activo o situación de segunda actividad en la Ertzaintza, salvo en los supuestos de pérdida de la condición de funcionario por causa de fallecimiento, jubilación por edad o incapacidad permanente.
2. En el ejercicio 2020, y en todos los sucesivos, en los supuestos de pérdida de la condición de funcionario citados en el apartado anterior en el ejercicio sujeto a evaluación, se percibirá el complemento correspondiente en proporción al tiempo transcurrido en servicio activo o segunda actividad; así como, en los casos de disfrute del permiso por asuntos propios o suspensión firme por periodo de duración acumulada inferior a 6 meses. En todo caso, siempre que se supere la evaluación.

Igualmente, en los supuestos de disfrute de reducción de jornada, el complemento será proporcional a la jornada trabajada efectivamente en el ejercicio evaluado.

3. 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.

4. Este complemento se abonará en el mes de mayo del año, en base al período de evaluación que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

5. Los importes del complemento de desarrollo profesional para cada nivel y escala se contienen en la disposición adicional cuarta de la Ley 7/2019, de 27 de junio, sin perjuicio de su actualización, en su caso, de conformidad con los que dispongan las Leyes de Presupuestos o disposiciones aplicables.

Artículo 16.- Evaluación anual de desempeño.

1. A partir de 2021, la Dirección de Recursos Humanos realizará, de oficio, una evaluación anual del desempeño, siendo requisito necesario para su superación el mantenimiento del encuadramiento durante todo el año a evaluar, salvo en los supuestos de pérdida de la condición de funcionario por causa de fallecimiento, jubilación por edad o incapacidad permanente. De esta evaluación anual dependerá la percepción del importe correspondiente al nivel de desarrollo profesional reconocido.

2. En los supuestos de pérdida de la condición de funcionario/a citados se percibirá el complemento correspondiente en proporción al tiempo transcurrido en servicio activo o segunda actividad en el ejercicio.

3. Por orden de la persona titular del Departamento de Seguridad se desarrollará el contenido, baremos, plazos y procedimiento de la evaluación anual del desempeño, atendiendo a los criterios que se expresan en este Decreto.

4. En la evaluación anual del desempeño se atenderá a la conducta profesional; el logro de resultados, al nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo así como a otros factores estratégicos para el desarrollo de la organización.

5. La superación de la evaluación requerirá obtener la puntuación que se determine por la persona titular del Departamento de Seguridad, conforme al baremo que apruebe atendiendo a los siguientes parámetros básicos:

a) Conducta profesional.

- Obtención de la medalla al reconocimiento de la labor policial concedida durante el año de evaluación o los cinco años anteriores

* con distintivo rojo

* con distintivo verde

* con distintivo blanco

- Diplomas concedidos durante el año de evaluación

- Correcto desempeño del servicio:

- Ausencia de sanciones firmes en vía administrativa durante el año objeto de evaluación.
- Ausencia de sanciones firmes en vía administrativa, de suspensión de funciones por tiempo total, o acumulado, no superior a 15 días, durante el año objeto de evaluación.
- No concurriendo los supuestos anteriores, ausencia de sanciones, firmes en vía administrativa, de suspensión de funciones por tiempo total, o acumulado, no superior a 3 meses, durante el año objeto de evaluación.

b) Logro de resultados.

Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Unidad o nivel organizativo que se establezca, establecidos 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 (Gurenet), estableciéndose asimismo los diferentes indicadores de cumplimiento.

En el primer trimestre de cada año se publicarán los resultados de la evaluación del cumplimiento de los objetivos del año anterior, los cuales serán utilizados para la implementación de este baremo de logro de resultados, en función del porcentaje de objetivos cumplido.

A cada persona evaluada se le asignará la puntuación correspondiente a la Unidad o nivel organizativo que se establezca, a la que hubiera estado adscrito durante el periodo evaluable. En el supuesto de que hubiera estado adscrito a varias unidades, se le otorgará la puntuación correspondiente a la Unidad donde hubiera permanecido durante más tiempo en el mismo periodo.

c) El nivel de asistencia al trabajo y cumplimiento horario del año a evaluar, en función del porcentaje cumplido.

A estos efectos, no se computarán como jornadas de asistencia al trabajo las ausencias no justificadas, las ausencias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral y el permiso por asuntos propios.

d) Otros factores estratégicos.

- El compromiso de mantenimiento de adecuadas condiciones físicas y psíquicas. Para lo cual se valorará haber realizado durante el año a evaluar o los dos años inmediatamente anteriores examen de salud, voluntario u obligatorio, por el Servicio de Prevención del Departamento de Seguridad.

- Haber sido adjudicataria la persona evaluada de comisiones de servicios a superior categoría o a diferente especialidad.

- Participar en actos representando a la organización ante entidades externas

6. La evaluación anual del desempeño será realizada por la Dirección de Recursos Humanos, previo informe preceptivo de la Viceconsejería de Seguridad para la valoración del factor de logro de resultados y demás apartados que se soliciten al efecto, el cual será emitido durante el primer trimestre de cada año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Puntuaciones máximas.

Mediante Orden del Departamento de Seguridad se establecerán las puntuaciones máximas a obtener en cada uno de los factores de encuadramiento, niveles de desarrollo profesional y escalas de pertenencia de la Ertzaintza, así como el marco temporal a considerar para cada uno de los factores de encuadramiento.

Segunda.- Funciones de carácter docente en la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Los funcionarios o funcionarias de la Ertzaintza que desempeñen funciones de carácter docente, selectivo o de formación en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, durante el tiempo que desempeñen dichas funciones, podrán solicitar la evaluación al objeto de acreditar el nivel de desarrollo profesional. 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.

Tercera.- Importes del complemento de desarrollo profesional.

1. Durante el año 2020:

	Escala Superior	Escala Ejecutiva:	Escala de Inspección:	Escala Básica:
Nivel I:	584,77€	469,93€	409,87€	344,5€
Nivel II:	1.173,07€	923,97 €	530€	477€
Nivel III:	1.563,50€	1.256,10€	742€	662,50€
Nivel IV:	2.148,27€	1.726,03€	1.038€	927,50€

Escala de facultativos y técnicos.

	Grupo C 1	Grupo A1
Nivel I:	344,5€	584,77€
Nivel II:	477€	1.173,07€
Nivel III:	662,50€	1.563,50€
Nivel IV:	927,50€	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 implementación 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%

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.

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 2020.

El Lehendakari,

IÑIGO URKULLU RENTERIA.

La Consejera de Seguridad,

ESTEFANÍA BELTRÁN DE HEREDIA ARRONIZ.