



RESOLUCIÓN DE xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx DE 2020, DE LA DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS, REGULADORA DE LA PROVISIÓN TRANSITORIA, EN RÉGIMEN DE COMISIÓN DE SERVICIOS INTRAUNIDAD, DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A LA CATEGORÍA DE SUBCOMISARIO DE LA ESCALA EJECUTIVA, CUYO SISTEMA DE PROVISIÓN ES CONCURSO DE MÉRITOS, DE SUPERIOR CATEGORÍA, EN LA ERTZAINZA.

La relación de puestos de trabajo es el instrumento que articula y estructura la dotación de personal al servicio de la Administración, previendo los puestos de trabajo y el número de efectivos necesarios para la prestación del servicio público y determina también el sistema de provisión de los mismos.

De conformidad con el artículo 65 de la Ley de Policía del País Vasco, redactado por Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, y demás concordantes de aplicación, la Orden de 20 de diciembre de 2019, de la Consejera de Seguridad (BOPV nº 4, de 8 de enero), ha venido a establecer el sistema de concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados a la categoría de subcomisario de la escala ejecutiva, lo que conlleva la necesidad de preestablecer los criterios que hayan de aplicarse en los procedimientos de selección, no solo para la provisión definitiva o la cobertura en comisión de servicios interunidades, sino también a través de los procedimientos intraunidades que en la Ertzaintza permiten atender las necesidades de personal de forma rápida y estructurada, pues las circunstancias concurrentes en estos casos son las mismas que para las escalas básica y de inspección, si bien la singularidad de la categoría respecto de las inferiores justifica la consideración de criterios diversos.

Así, se considera conveniente traer aquí también la fundamentación de los procedimientos intraunidades, que sirve a su comprensión e interpretación.

Mediante las convocatorias de provisión definitiva de puestos de trabajo reguladas en el artículo 67 de la Ley de Policía del País Vasco, se determina la dotación operativa de personal correspondiente a cada unidad de la Ertzaintza, el equipo humano con que cada una de ellas cuenta para la prestación del servicio público policial que tiene encomendado. Pero los mecanismos de provisión definitiva, por su propia naturaleza, no son válidos para cubrir con urgencia e inmediatez puestos vacantes cuyo desempeño se considera ineludible por razones de servicio y, por otra parte, resueltas dichas convocatorias ordinarias, se produce una situación que viene definida por las siguientes notas:



- Las distintas unidades no llegan a completar su estructura de personal por no existir personal suficiente con la categoría requerida, y determinado número de funcionarios con la categoría de agente no resulta adjudicatario de puesto alguno por estar cubiertos y adjudicados todos los puestos reservados a tal categoría. El ingreso en el Cuerpo se verifica siempre desde la categoría de agente, pero es evidente que no todos los puestos de la estructura están reservados a dicha categoría, de lo que puede resultar un excedente de personal en tal categoría que, aun tendiendo a desaparecer a medida que se completan los procesos de promoción interna a categorías superiores, es una realidad insoslayable en el presente, perfectamente regulada en el artículo 72 de la Ley de Policía del País Vasco y en el artículo 25 del Decreto 388/1998, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

Lo mismo cabe predicar respecto de las especialidades requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo, previstas en la relación de puestos de trabajo. La Disposición Adicional Séptima bis del Decreto 388/1998, de 22 de diciembre, modificado por Decreto 20/2004, de 3 de febrero, da respuesta a la ausencia de personal suficiente con la formación necesaria para el desempeño de puestos de trabajo que tengan prevista una especialidad para su desempeño, en tanto se articulan los procedimientos formativos.

- Como consecuencia de diversos factores, una parte del personal adjudicatario de puesto no lo desempeña efectivamente, bien por pasar a realizar funciones no asignadas a ningún puesto o bien por pasar a desempeñar en comisión de servicios puestos reservados a categorías superiores o que requieran de una especialidad.

Dichas circunstancias modifican las dotaciones operativas de personal, que para cada unidad resultan de la convocatoria de provisión de puestos y generan una situación calificable de excepcional –en cuanto que no se puede solventar mediante los procedimientos ordinarios de provisión de puestos, de los que precisamente resulta-, pero que, sin embargo, admite solución mediante la asignación de comisiones de servicios, a cuyo efecto se viene efectuando convocatoria “inter-unidades” por la que, mediante la sucesiva cobertura de todas las resultas que la misma genera, todos los participantes en la misma son adscritos a una unidad, en función de las preferencias manifestadas y de los méritos contraídos por cada uno de ellos. De dicha forma queda concretada la dotación operativa de cada unidad hasta la resolución de una nueva convocatoria general de provisión de puestos de trabajo.

Las citadas comisiones “inter-unidades” permiten solucionar un supuesto excepcional de necesidad de servicio pero, en cuanto que se vienen efectuando mediante convocatoria abierta, implican cambios profundos en los equipos de trabajo y, por otra parte, dado que precisan de un tiempo de tramitación, no constituyen el instrumento válido para atender la provisión de puestos en casos de urgente e inaplazable necesidad.

Las distintas unidades que conforman cada unidad, comisaría o servicio, requieren estar dotadas en cada momento de una estructura jerárquica de mando perfectamente definida, por lo que cualquier vacante o desocupación temporal en dicha cadena de mando

constituye un caso de urgente e inaplazable necesidad que, por las razones señaladas, no encuentra solución en las denominadas comisiones de servicios “inter-unidades”.

A la vista de todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava del Decreto 388/1998, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía del País Vasco, el Departamento de Seguridad ha hecho frente al problema que supone la cobertura inmediata de las necesidades de personal, limitando las facultades de actuación de las Jefaturas de Unidad y estableciendo criterios objetivos de selección. A tal efecto, hasta la fecha se han dictado las Resoluciones de la Dirección de Recursos Humanos de 10/12/2013, 23/10/2012, 01/03/2007, 26/05/2004 y 24/09/2001, herederas de las anteriores regulaciones contenidas en las Resoluciones del Director de Seguridad Ciudadana de 8/09/1998 y 25/02/1997. Y la actualmente vigente, aprobada por Resolución de 4 de octubre de 2018, modificada por Resolución de 4 de diciembre de 2019; todas ellas referidas a los puestos de trabajo reservados a las categorías de agente, agente primero, suboficial y oficial, cuyo sistema de provisión es concurso de méritos.

Las notas que caracterizan la regulación prevista en las mencionadas resoluciones, plenamente asumida e interiorizada por el conjunto de la organización y que la presente resolución viene a adaptar a los puestos de trabajo reservados a la categoría de subcomisario de la escala ejecutiva, con sistema de provisión de concurso de méritos, son los siguientes:

- Se trata de un procedimiento restringido en el que solamente pueden participar los funcionarios que prestan servicio efectivo en la Unidad en que surge la necesidad de servicio, tanto por la inviabilidad de realizar una convocatoria abierta para cada caso, como por la exigencia de que cada unidad haga frente a sus necesidades con su propia dotación de personal sin generar, por tanto, nuevas necesidades en otra u otras unidades.
- Es además un proceso que se activa con ocasión de vacante o ausencia prolongada, realizándose la selección de quien haya de resultar comisionado mediante la aplicación de unos criterios tasados, objetivos, predefinidos y de general aplicación.
- La comisión de servicios se confiere por la Dirección de Recursos Humanos a propuesta de la Jefatura de Unidad.
- La regulación de la revocación de la comisión de servicios por falta de desempeño efectivo por ausencia del comisionado; solución acorde con el principio de legalidad presupuestaria y avalada por gran número de pronunciamientos judiciales, conforme a los cuales cualquier otro proceder frustraría la función que cumple la comisión de servicios, por virtud de las exigencias del principio constitucional de eficacia y dejaría vacío de contenido el fundamento mismo de la figura (necesidad urgente e inaplazable).
- La extensión de su ámbito de aplicación a todos los servicios y unidades, respecto de los puestos de trabajo cuyo sistema de provisión es concurso de méritos, así

como a aquel personal que tenga reconocida una modulación del desempeño de servicio activo por motivo de edad, como a quienes les sean concedidas medidas laborales temporales para la modulación del desempeño del servicio activo por menoscabo funcional, siempre y cuando puedan desempeñar las funciones que se les encomienden.

No se trata, pues, de una forma de proceder novedosa, sino de una solución que el Departamento ha venido adoptando al menos desde 1997. La experiencia de su aplicación aconseja mantener en esencia dicho esquema, también para la cobertura en comisión de servicios intraunidad de los puestos de trabajo reservados a la categoría de subcomisario a proveer por el sistema de concurso de méritos, cuyas notas más destacadas son:

- A fin de garantizar la legalidad presupuestaria, la estructura y contenido de la relación de puestos de trabajo, y los principios de procedimiento, competencia y publicidad de los procedimientos selectivos, se distinguirá el procedimiento a seguir, según se trate de puestos vacantes o desocupados por períodos de tiempo presumiblemente más largos, de aquellos otros casos en que se prevé una sustitución más limitada en el tiempo.
- Previa constatación de la necesidad y urgencia por parte de la Dirección de la Ertzaintza, las comisiones de servicios serán conferidas por la Dirección de Recursos Humanos mediante resolución que ponga fin al procedimiento que se sustancie.
- Se regularán situaciones derivadas de la existencia de unidades con varios centros de trabajo, las unidades de gestión compartida, y se contemplarán algunas reglas, propias de los procedimientos de selección, que la práctica aconseja explicitar por razones de seguridad jurídica.

En ejercicio de las competencias que me confiere el artículo 12 del Decreto 83/2017, de 11 de abril, modificado por Decreto 60/2019, de 2 de abril, de estructura orgánica y funcional del Departamento de Seguridad, y previa negociación en la Mesa del artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco, en su sesión de 3 de marzo de 2020 y XXXXXXXXXXXXX de 2020,

RESUELVO

PRIMERO.- NECESIDAD, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

1.- Una vez determinadas las dotaciones operativas de cada Unidad tras la resolución de las convocatorias ordinarias de provisión definitiva de puestos de trabajo y comisiones de servicios inter-unidades, las necesidades de provisión transitoria de los puestos de trabajo reservados a la categoría de subcomisario de la escala ejecutiva de la Ertzaintza, cuya forma de provisión sea concurso de méritos, serán cubiertas mediante la asignación de comisiones de servicio de carácter voluntario a personal que se halle prestando servicio en la misma Unidad donde surjan, en virtud de Resolución de la Dirección de Recursos

Humanos, por el procedimiento y conforme a los criterios que se adoptan en la presente resolución.

2.- La valoración de la necesidad urgente e inaplazable del servicio se realizará atendiendo a las previsiones de la relación de puestos de trabajo vigente y de las instrucciones que se adopten por la Dirección de la Ertzaintza en relación a la estructuración y organización de los servicios policiales.

3.- Cuando para la cobertura de las necesidades a que se refiere esta resolución se opte por una convocatoria específica, se estará a lo dispuesto en la misma.

4.- La asignación de las comisiones de servicios se realizará mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos en base a los criterios que se aprueban en la presente, que parten de una modulación de los requisitos de categoría, en la forma prevista en el artículo 25 y en la Disposición Adicional Séptima bis del Reglamento de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

5.- La concesión de estas comisiones de servicios no genera permiso o licencia alguna, dada la necesidad y urgencia inaplazable que motiva su asignación.

SEGUNDO.- AMBITO SUBJETIVO

1.- Sin perjuicio de las especificidades que se contienen en la presente resolución, el ámbito subjetivo de estos procedimientos se extiende a los funcionarios y funcionarias de carrera de la Ertzaintza, en la situación administrativa de servicio activo, que se encuentren destinados en la Unidad en que surge la necesidad urgente e inaplazable de personal, y estén en condiciones de llevar a cabo efectivamente el servicio conforme a la planificación y en todas sus circunstancias, así como todas las tareas y en todas las franjas horarias que correspondan al régimen horario aplicable, **que pertenezcan a la Escala de Inspección.**

2.- El personal que tuviese reconocida la modulación del desempeño del servicio activo por razón de edad, o tuviese concedidas medidas laborales temporales por menoscabo funcional, o autorizada una reducción de jornada, podrá participar y, en su caso, resultar adjudicatario, siempre y cuando tenga la capacitación requerida para el puesto y estuviera en plenitud de condiciones de desempeño en los tiempos, turnos y franjas horarias que correspondan al puesto.

3.- Solo en el caso de encontrarse disfrutando vacaciones u otro permiso de duración no superior a un mes, los efectos se diferirán a la fecha de la finalización de aquellos, en que se produzca la efectiva prestación del servicio. En el resto de circunstancias que impidan la incorporación efectiva no procederá la asignación de comisión de servicios intraunidad.

TERCERO.- SUPUESTOS

El procedimiento se instará en alguno de los siguientes supuestos:

a).- Vacantes o ausencias prolongadas: cuando se trate de puestos de trabajo vacantes o temporalmente desocupados por hallarse su titular desempeñando, a su vez, otro puesto de trabajo en comisión de servicios, o por liberación sindical a tiempo completo de duración igual o superior a un año, o suspensión firme superior a 6 meses, asistencia a cursos de duración superior a 6 meses, o supuestos análogos.

b).- Ausencias no prolongadas: cuando se trate de puestos de trabajo temporalmente desocupados por ausencia del titular como consecuencia de IT, asistencia a cursos de duración de hasta 6 meses, u otros supuestos análogos.

CUARTO.- SUPUESTO DE VACANTES O AUSENCIAS PROLONGADAS

1.- En los casos previstos en el apartado a) del resuelvo tercero, el procedimiento se iniciara previa petición motivada de la Jefatura de Unidad con el Vº Bº de Secretaría General, mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos.

2.- Junto con la convocatoria, que se publicará en el portal Gurenet, se hará público el listado de prelación aplicable a ese procedimiento de selección.

3.- Las personas interesadas deberán presentar solicitud de participación en el procedimiento en el plazo establecido en la convocatoria, que no podrá ser inferior a diez días hábiles.

4.- El cumplimiento de los requisitos de participación se valorara a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

5.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Jefatura de Unidad propondrá al adjudicatario.

6.- La Dirección de Recursos Humanos, a la vista del listado de prelación aplicable, las solicitudes formuladas en plazo y la propuesta de la Jefatura de Unidad, resolverá sobre la asignación de la comisión de servicios y la fecha de efectos de la misma, no anterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

7.- La convocatoria y la adjudicación se publicarán en el portal Gurenet.

QUINTO.- SUPUESTO DE AUSENCIAS NO PROLONGADAS

1.- En los casos previstos en el apartado b) del resuelvo tercero, en el momento en que surja la necesidad, la Jefatura de Unidad designará al sustituto o sustituta conforme al orden de prelación que resulte del listado obtenido en la misma fecha, sin perjuicio de la facultad de renuncia de aquel. La documentación tramitada: motivación de la necesidad, listado de prelación y propuesta de asignación, se deberá trasladar en el plazo de diez días hábiles a la Dirección de Recursos Humanos.

2.- Transcurridos tres meses desde el inicio de la prestación efectiva del servicio encomendado, la Dirección de Recursos Humanos, a la vista del listado de prelación

aplicable y la propuesta de la Jefatura de Unidad, resolverá sobre la asignación de la comisión de servicios.

Solamente se generará el derecho al reconocimiento de la comisión de servicios cuando dicha ausencia sea superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo ser adjudicada a favor del mismo funcionario o funcionaria a quien se hubiera asignado el desempeño de las tareas fundamentales del puesto de trabajo en aplicación de los criterios mencionados, si bien los efectos se retrotraerán a la fecha en que efectivamente las haya asumido.

3.- El cumplimiento de los requisitos de participación se valorará a la fecha de la propuesta.

SEXTO.- CRITERIOS DE PRELACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DE COMISIONES DE SERVICIO

1.- Reglas generales:

a).- Unidad es también la gestión compartida, en las cuales existen dos centros de trabajo: cabecera y secundario.

b).- El orden de asignación de las comisiones, cuando se convoca un puesto y sus resultas o varios puestos diferentes, es el siguiente: de categoría superior a inferior, y dentro de la misma categoría, primero los puestos con requisito de especialidad.

c).- En las gestiones compartidas se considera la posibilidad de movilidad de un centro a otro, con lo que es posible tomar parte en los procesos para la cobertura de un puesto de la categoría propia y/o especialidad propia; en las demás Unidades solo se admite optar a puesto de categoría superior y/o con especialidad, o a puesto abierto a escala (VD/VG); seguridad ciudadana no es especialidad.

2.- Criterios de prelación sucesivamente aplicables en el ámbito de cada Unidad de la Ertzaintza, a la selección de personas que hayan de ser comisionadas para el desempeño de puestos de trabajo cuyo sistema de provisión sea concurso de méritos, de la Categoría de Subcomisario:

1º.- Quien esté nombrado funcionario o funcionaria de carrera en la mayor categoría.

2º.- Quien esté nombrado funcionario o funcionaria de carrera en prácticas en mayor categoría, una vez finalizado el período de prácticas in job evaluable.

3º.- Quien ostente titulación oficial que permita el acceso al grupo de clasificación A, subgrupo A2 o superior.

4º.- Quien ostente la especialidad o especialidades previstas en la RPT para los puestos de trabajo del ámbito funcional de la Unidad de que se trate.

5º.- Si de la aplicación sucesiva de los criterios anteriores, resultaran funcionarios o funcionarias en igualdad de condiciones, la preferencia entre aquellos que se encuentren en la misma situación se resolverá en atención a la antigüedad en la categoría ostentada, y los posibles empates se resolverán atendiendo a la calificación obtenida en el procedimiento de ingreso en la respectiva categoría.

SÉPTIMO.- REVOCACIÓN DE LAS COMISIONES DE SERVICIOS Y RENUNCIA.

1.- Las comisiones de servicio son revocables discrecionalmente por el órgano que las confirió, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72.6 de la Ley de Policía del País Vasco. La fecha de efectos se determinará por Resolución de la Dirección de Recursos Humanos.

En todo caso, serán revocables por desaparición de las necesidades de servicio, por causa de inidoneidad sobrevenida, o la cobertura del puesto.

2.- Ante la concurrencia de causas sobrevenidas de inidoneidad, se procederá conforme se señala en el resuelto octavo.

3.- Se considera causa sobrevenida de inidoneidad las repetidas ausencias por incapacidad temporal. En cualquier caso, procederá la inmediata revocación de la comisión de servicios cuando los períodos de ausencia excedan de tres meses consecutivos, o seis meses no consecutivos en un período de doce meses.

Cuando los procesos de incapacidad temporal sean consecuencia directa del estado de gestación o derive de contingencias profesionales, no procederá la revocación de la comisión de servicios hasta un máximo de 12 meses, en tanto se mantenga la incapacidad temporal.

4.- El reconocimiento de la modulación de desempeño del servicio activo por edad, la concesión de medidas laborales temporales para la modulación del desempeño del servicio activo por menoscabo funcional o la autorización de una reducción de jornada a personal que estuviera en comisión de servicios intraunidad, determinará la revocación de la misma, salvo que el contenido funcional del puesto desempeñado fuera susceptible de ser desempeñado por dicho personal y estuviera en plenitud de condiciones de desempeño de todas las tareas y en los tiempos/turnos de trabajo que se requieran.

5.- El pase a la situación administrativa de segunda actividad conllevará la revocación de la comisión de servicios intraunidad, salvo que el puesto estuviera calificado como de susceptible desempeño por personal en dicha situación administrativa en la relación de puestos de trabajo.

6.- La incorporación a una Unidad, de funcionario o funcionaria con categoría superior, real o en prácticas –en este caso, para la realización de las prácticas in job y solo respecto de la categoría a que se refiere el período de prácticas- comportará la finalización de la comisión de servicios de quien, con categoría inferior a la de la persona incorporada, se encontrara desempeñando puesto de trabajo de superior categoría. El funcionario o la funcionaria incorporada se integrará en la estructura del mismo grupo al que pertenece el funcionario/a a quien se haya revocado la comisión. La finalización de dicha comisión comportará la finalización de las comisiones concedidas para la cobertura de los puestos de inferior categoría sucesivamente ocupados como consecuencia de la inicial asignación.

7.- A la finalización del período de prácticas in job evaluable en un procedimiento selectivo de ascenso, procederá la revocación de las comisiones de servicios a superior categoría, que viniera desempeñando personal con categoría inferior a la del funcionario

o funcionaria en prácticas; el cual se integrará en la estructura del mismo grupo al que pertenece el funcionario o funcionaria a quien se haya revocado la comisión. La finalización de dicha comisión comportará la finalización de las comisiones concedidas para la cobertura de los puestos de inferior categoría sucesivamente ocupados como consecuencia de la inicial asignación.

8.- Lo previsto en el apartado anterior para la incorporación de nuevos funcionarios o funcionarias a una Unidad es igualmente aplicable cuando se trate de adquisición sobrevenida de una categoría por personal adscrito a la misma Unidad de que se trate.

9.- La finalización de una comisión comportará la de las concedidas para la cobertura de los puestos de inferior categoría sucesivamente ocupados en el ámbito de la Unidad, como consecuencia de la asignación inicial, en la medida en que sea necesario para reajustar los efectivos de personal.

10.- En todo caso, para la revocación de las comisiones de servicio se seguirán, en orden inverso, los mismos criterios que para la asignación, conforme a la regulación de las comisiones de servicios intraunidades que sea aplicable atendiendo a la categoría del puesto de trabajo a que se refiere la revocación.

11.- El personal podrá renunciar a la adjudicación de una comisión de servicios tanto con carácter previo a su asignación, como durante el desempeño de la misma, mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la cual resolverá señalando la fecha de efectos.

OCTAVO.- INIDONEIDAD INICIAL O SOBREVENIDA

1.- Salvo prueba en contrario, se presumirá que quien, en aplicación de los criterios que se establecen en esta resolución ostente mejor orden de prelación, reúne también las condiciones de idoneidad requeridas para el correcto desempeño del puesto a cubrir en comisión de servicios. Cuando concurren antecedentes que destruyan esa presunción, la Jefatura de Unidad deberá emitir informe razonado en el que solicitará la excepción de la aplicación de los criterios, con el Vº Bº de la Jefatura de División correspondiente; para aquellas Unidades que no dependan de una Jefatura de División, el VºBº lo emitirá la Jefatura de la Ertzaintza o la Dirección de la Ertzaintza.

La Jefatura de Unidad dará traslado del informe motivando la preterición a la persona interesada, que dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones dirigidas a la Dirección de Recursos Humanos.

2.- El informe de inidoneidad tendrá una validez limitada al supuesto concreto de que se trate, de forma que no cabe su traslación a nuevos supuestos que puedan originarse sin justificar suficientemente la persistencia de los motivos inicialmente aducidos.

3.- Constando el informe de inidoneidad con el Vº Bº de la Jefatura de División y el traslado conferido al personal preterido, podrá tramitarse la comisión de servicios al siguiente conforme a los criterios de selección, sin perjuicio de la tramitación que corresponda en su caso por la preterición.

NOVENO.- La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el portal Gurenet.

DÉCIMO.- Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Viceconsejera de Administración y Servicios en el plazo de un mes a contar desde la publicación en el portal Gurenet.

UNDÉCIMO.- Publíquese en el portal Gurenet

En Vitoria-Gasteiz, a xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx de 2020

Fdo.: Miren Karmele ARIAS MARTINEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS