

Documento n.º 3**MEMORIA ECONÓMICA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.****1. INTRODUCCIÓN.**

La presente memoria económica se emite a los efectos previstos en el artículo 43 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en virtud del artículo 3.1 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe de las actuaciones con incidencia económico-financiera, al objeto de que se emita el preceptivo informe económico-financiero en referencia al proyecto de referencia.

El Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, desarrolla esta obligación legal y, en su artículo 2, que regula el ámbito de dicha memoria económica e informe económico financiero, incluye los anteproyectos de ley.

Por todo ello, se elabora la presente memoria económica del Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía.

2. ANTECEDENTES, MOTIVOS Y FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA ACTUACIÓN.

Por medio de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, se configuró por primera vez, en el incipiente Estado de las Autonomías, la función pública propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha Ley pertenece a la categoría de las llamadas leyes institucionales, siendo pieza esencial en la consolidación de nuestras instituciones, como reflejo de la potestad de autoorganización, todo ello, de acuerdo con los mínimos homogeneizadores fijados por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuyo conjunto de bases era profundamente respetuoso con el ámbito estatutario.

El artículo 6 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, referido a las leyes de función pública, establece que *“en desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de*



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 1/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

las comunidades autónomas”.

Trece años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (abril de 2007), en Andalucía continúa vigente una ley reguladora de la función pública que data del año 1985, por lo que resulta necesario dictar una nueva ley de función pública que se adapte a las disposiciones de carácter básico del mismo, y que desarrolle aquellas cuestiones que el propio Estatuto Básico encomienda a las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Con la tramitación de este Anteproyecto de Ley se persiguen los siguientes objetivos:

a) Actualizar la regulación vigente, adaptándola a las necesidades de un nuevo modelo de Administración más profesionalizada y basada en una gestión de sus recursos humanos orientada a la calidad, la eficiencia, la cualificación y el compromiso con la realidad social y económica, todo ello con el objetivo último de favorecer la excelencia en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

b) Desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público en Andalucía, incorporando al régimen jurídico del personal empleado público en Andalucía derechos que el Estatuto Básico reconoce pero que no se han podido implementar hasta ahora por la falta de dicho desarrollo autonómico; tal es el caso, por ejemplo, de la carrera profesional horizontal.

c) Regular en un texto único la totalidad de las cuestiones relativas al régimen jurídico del personal funcionario y laboral que presta servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, eliminando así la necesidad de recurrir con carácter supletorio a la normativa estatal para colmar las lagunas existentes en la regulación vigente en la actualidad, normativa estatal que, en muchos casos, no responde a las mismas necesidades de la Administración autonómica.

Las principales novedades que se contienen en el Anteproyecto de Ley son las siguientes:

a) Regulación por primera vez de las potestades en una norma autonómica de carácter general.

b) Establecimiento de criterios estratégicos que favorezcan la atracción del talento e incrementen la validez predictiva de los procesos de selección, así como la agilidad de los procedimientos de provisión (con una modalidad de concurso abierto y permanente).



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 2/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

c) Desarrollo de la promoción profesional, incluyendo el fomento de la promoción interna y la regulación de la carrera profesional horizontal para el reconocimiento del desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, vinculada a la percepción de un complemento retributivo.

d) Regulación de la evaluación del desempeño, fundamentada en la cultura del aprendizaje permanente, que se configura como un procedimiento mediante el cual se miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de conseguir los objetivos previamente establecidos por la Administración, la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, y la implicación de este personal en la definición de dichos objetivos. La evaluación positiva del desempeño no sólo está vinculada a la percepción de retribuciones complementarias, sino que también puede ser criterio a valorar para el ascenso en el sistema de tramos de la carrera horizontal.

e) Refuerzo de la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias.

f) Regulación novedosa y avanzada de la dirección pública profesional, impulsando la calidad institucional y los valores públicos. Se prevén dos tipos de puestos: los de tipo A, con nombramiento por decreto de Consejo de Gobierno y rango de Dirección General o inferior, y los de tipo B, reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que dependen directamente de los puestos tipo A. De su regulación merece destacarse: el deber de cumplir un código ético y de conducta que se elabora y mantiene por una comisión de ética; los llamados acuerdos de gestión que deben suscribir, donde se incluyen los objetivos a cumplir; su nombramiento por un período de cinco años, prorrogable por otros cinco; la selección mediante convocatoria pública, y conforme a los principios de idoneidad, mérito y capacidad, atendiendo a la valoración de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y competencias técnicas y directivas; a tal efecto se crea y regula una comisión independiente de selección de personal directivo público profesional cuyo trabajo se basa en la verificación de condiciones personales y sistemas predictivos del comportamiento.

g) Destacar también que la Ley va a resultar de aplicación a todo el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas de Andalucía, con respeto en todo caso a la normativa específica propia de determinados sectores y ámbitos, así como a la autonomía local y universitaria. También la Ley determina la aplicación de algunas de sus normas al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 3/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

3. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA ECONÓMICA.

Con carácter general, con respecto a los costes económicos que pueda generar este Anteproyecto de Ley, debe señalarse que se configura como un instrumento normativo para conseguir un pleno y eficaz ejercicio de las competencias en materia de función pública por los órganos competentes de la Junta de Andalucía, lo que se imputará con cargo al presupuesto ordinario de gastos, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio económico y con los medios personales y materiales con los que se cuenta, no requiriéndose, en consecuencia, asignación expresa de recursos económicos.

Se procede a continuación a analizar los supuestos que pudieran tener repercusión económica, mencionando sólo aquellos ya existentes pero que se modifican en el Anteproyecto de Ley, y aquellos que constituyan una novedad o modificación en relación con los ya reflejados en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y resto de disposiciones concordantes que se encuentran en vigor, y entre los cuales se encuentran los siguientes:

- (1) La dirección pública profesional
- (2) Jornada de trabajo
- (3) Incompatibilidades: renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas
- (4) El desarrollo de la carrera profesional horizontal
- (5) La evaluación del desempeño
- (6) Modificaciones en las retribuciones
- (7) Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía
- (8) Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal

(1) La dirección pública profesional.

Se recoge en el Título II del Anteproyecto. En este Título se regulan los elementos esenciales de la dirección pública profesional, para conseguir su profesionalización, en aras del mejor funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía. Se determina, por primera vez en Andalucía, quienes son personal directivo público profesional, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y se establece una relación de puestos de dirección. Son dos los tipos de puestos que ocupa el personal directivo público profesional: los puestos de tipo A, con nombramiento por decreto de Consejo de Gobierno y rango de Dirección General o inferior, y los de de



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 4/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

tipo B, que están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que dependen directamente de los puestos tipo A. Para todos ellos se definen su misión y las funciones directivas que tienen que desempeñar. Igualmente, se establece un régimen jurídico y retributivo que incluye los acuerdos de gestión, con los objetivos a cumplir, y el nombramiento por un período de cuatro años, prorrogable por otros cuatro. Las retribuciones son variables en función de los resultados y, para el personal directivo de tipo A la retribución también varía según las características específicas del puesto y de la persona seleccionada.

La selección del personal directivo público profesional se realiza en convocatoria pública y obedece a los principios de idoneidad, mérito y capacidad, atendiendo a la valoración de capacidades, actitudes, conocimientos, experiencias profesionales y competencias técnicas y directivas. Se crea y regula una comisión independiente de selección de personal directivo público profesional para efectuar la selección. Las personas titulares de la comisión se nombran por decreto de Consejo de Gobierno, previo informe del Parlamento. La comisión cuenta con los medios internos y externos adecuados, y los procesos de selección se basan en la verificación de condiciones personales y sistemas predictivos del comportamiento.

Asimismo, la Ley regula los nombramientos y ceses del personal directivo público profesional y establece un sistema periódico de evaluación del cumplimiento de los acuerdos de gestión. Los resultados de las evaluaciones determinan la continuidad en el puesto y la cuantía de la parte variable de sus retribuciones. El personal directivo público profesional debe dedicar un tiempo al año para su formación y desarrollo. Además, debe cumplir un código ético y de conducta que se elabora y mantiene por una comisión de ética.

Toda la información sobre este personal, así como los procesos para su selección, nombramiento, evaluación del cumplimiento y cese, son públicos.

Desde el punto de vista económico debe mencionarse los apartados correspondientes a la **relación de puestos de dirección pública profesional de la Administración general de la Junta de Andalucía**; el **régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional**; y la **creación de la comisión independiente de selección de personal directivo público profesional**.

Los puestos a los que se refieren los apartados 1 a 4 del artículo 18 del Anteproyecto de Ley conformarán la **relación de puestos de dirección pública profesional** de la Administración general de la Junta de Andalucía, ordenados por tipos. Las Consejerías describirán las características de dichos puestos y los requisitos y competencias necesarias para su adecuado desempeño **de acuerdo con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional**.



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 5/16
VERIFICACIÓN	PK2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

De conformidad con el artículo 20.1 del Anteproyecto de Ley, el régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional vendrá determinado por el tipo del puesto a desempeñar, y se regulará en el **estatuto del personal directivo público profesional que desarrolle el Título correspondiente a la dirección pública profesional**, quedando excluido del ámbito de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere a la **creación de la comisión independiente de selección de personal directivo público profesional**, el artículo 22.1 del Anteproyecto prevé su creación como órgano competente para la convocatoria y desarrollo de los procesos de verificación de los requisitos y selección de personas aspirantes a acceder a puestos de personal directivo público profesional, **de conformidad con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional**.

En esta materia, por tanto, el Anteproyecto de Ley fija un marco normativo que debe ser objeto de desarrollo posterior, en concreto en el **estatuto del personal directivo profesional** que deberá determinar el posible impacto económico que pudiera producirse.

(2) Jornada de Trabajo.

El Título III se dedica a regular los derechos, deberes, código de conducta e incompatibilidades, así como el régimen de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones.

El Capítulo III está dedicado a la regulación de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones. Por lo que respecta a la jornada de trabajo y horarios, bajo la premisa de la conciliación de la vida profesional y familiar, **se establece, como novedad, la posibilidad del desempeño de las funciones del puesto de trabajo de forma no presencial o a distancia**, cuando su contenido competencial lo permita, así como la necesaria desconexión digital. Se establece en el artículo 36.2 que la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad. En este sentido, la financiación de los costes de gestión se realizará con cargo al presupuesto destinado a dicha finalidad en cada ámbito y ejercicio presupuestario correspondiente.

Como novedad, el Anteproyecto de Ley prevé que, para supuestos excepcionales y previa negociación colectiva, podrán establecerse supuestos en los que la jornada pueda ser a tiempo parcial. Esta medida podría generar un ahorro para la Administración en el supuesto de conversión de puestos de trabajo con jornada a tiempo completo en puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial.



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 6/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

No obstante en esta materia el Anteproyecto de Ley establece un marco normativo que deberá ser objeto de desarrollo posterior.

(3) Incompatibilidades: Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas.

En el Capítulo IV del Título III se regula el régimen de incompatibilidades, mediante la remisión a la normativa estatal de carácter básico y a las normas sectoriales que son de aplicación. En concreto, destacar que la Ley relaciona los supuestos de dedicación exclusiva a las funciones públicas, haciéndose una remisión al desarrollo reglamentario para regular aquéllos en los que se podrá renunciar a dicha dedicación exclusiva.

Como novedad se establece en el artículo 43, que por Acuerdo del Consejo de Gobierno, se determinarán las condiciones y el procedimiento para que el personal que deberá ejercer sus funciones en régimen de dedicación exclusiva que así se considere, **pueda renunciar a la dedicación exclusiva a las funciones públicas**, y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse, **con la consiguiente renuncia al complemento retributivo correspondiente**. Asimismo, la relación de puestos de trabajo deberá establecer los puestos para cuyo desempeño no se admitirá la citada renuncia.

Esta medida podría generar un ahorro para la Administración dado que, una vez implementada, las personas que se acojan a la misma verán reducidas sus retribuciones en el complemento retributivo correspondiente.

(4) El desarrollo de la carrera profesional horizontal.

El Título V aborda la regulación sobre la promoción profesional del personal funcionario de carrera, que se articulará a través de la carrera profesional, y la del personal laboral, a través de los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo vigente.

La anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, regulaba la carrera administrativa del personal funcionario, que se articulaba a través de dos mecanismos: el grado personal y la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso, libre designación y, excepcionalmente, cobertura mediante sistemas de selección para acceso a la función pública. La normativa estatal de carácter básico ha supuesto un avance significativo en el desarrollo del concepto de carrera administrativa. Emplea el concepto de carrera profesional para referirse al conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y permite que esta carrera



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 7/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

profesional pueda desarrollarse por las distintas Administraciones Públicas reconociendo, aislada o simultáneamente, alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. En este marco normativo, el Capítulo I de este Título establece que resultan aplicables todas las que permite dicha legislación estatal de carácter básico, articulando las peculiaridades que en Andalucía caracterizan su implementación.

En el Capítulo II se regula concretamente la carrera profesional del personal funcionario de carrera, en sus modalidades de:

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo a través de los procedimientos legales de provisión.

- Promoción interna vertical, que permite el ascenso a un cuerpo, especialidad u opción de un grupo o subgrupo inmediatamente superior.

- Promoción interna horizontal, para el acceso a otro cuerpo, especialidad u opción dentro del mismo grupo o subgrupo de pertenencia.

- Y la carrera horizontal. El Estatuto Básico del Empleado Público define la **carrera horizontal** como la progresión en grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, para lo cual se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, los resultados de la evaluación del desempeño y aquellos otros méritos y aptitudes que se consideren evaluables en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. El Anteproyecto de ley establece que la carrera horizontal supone el reconocimiento de la promoción profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad, a través del ascenso en un sistema de tramos que son el resultado de una valoración positiva, objetiva y reglada del desarrollo profesional alcanzado. Esta carrera horizontal está vinculada a la percepción del **complemento de carrera profesional**.

La implantación del sistema de carrera horizontal requerirá necesariamente del correspondiente desarrollo normativo, así como por sus características, de la implantación previa de un sistema de evaluación del desempeño.



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 8/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Entre los efectos previstos en el marco normativo de la carrera horizontal, el artículo 54 del Anteproyecto de Ley establece que el reconocimiento del ascenso a cada tramo comportará, para el personal en servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía, **la percepción del complemento de carrera profesional**, de acuerdo con las cuantías contempladas en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio. En todo caso, el complemento de carrera se percibirá en la nómina del mes de enero del año siguiente al de reconocimiento de cada tramo, pero con efectos económicos del día 1 del mes siguiente a aquel en que tenga lugar dicho reconocimiento o en que finalice el plazo máximo para su resolución reglamentariamente establecido.

La Disposición transitoria primera del Anteproyecto de Ley, relativa al inicio de la aplicación de la carrera horizontal, prevé que la primera convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal se realizará en el plazo establecido en el **desarrollo reglamentario** de la misma previsto en esta Ley. Hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor al actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

Como se ha afirmado con respecto a otras medidas recogidas en el Anteproyecto de Ley, la carrera profesional horizontal deberá ser objeto de **desarrollo reglamentario**, que deberá determinar el impacto económico de su implantación, para cuya estimación deberá establecerse el número de tramos en que se articule, con un máximo de ocho, dado que los cálculos deberán realizarse teniendo en cuenta esta circunstancia, teniendo en cuenta el número de efectivos existente y su antigüedad en el momento de su implantación. En todo caso, la implantación de la carrera horizontal será progresiva con arreglo a las convocatorias que se vayan realizando.

En este sentido el Anteproyecto de Ley establece un marco normativo regulador de la medida, y su aprobación no comportará un aumento de gastos o disminución de ingresos.

(5) La evaluación del desempeño.

El Capítulo III del Título V regula la **evaluación del desempeño**, procedimiento mediante el cual se miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de conseguir los objetivos previamente establecidos por la Administración, la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, y la implicación del personal en la definición de dichos objetivos. Para ello es



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 9/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

necesaria la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias acreditadas en el ejercicio de las tareas asignadas. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de evaluación, si bien la Ley incluye los principales criterios que deben tenerse en cuenta. La evaluación positiva del desempeño se vincula a la percepción de retribuciones complementarias.

La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las **retribuciones vinculadas al desempeño** y para ascender en los diferentes tramos de desarrollo profesional, así como para la continuidad en los puestos de trabajo.

La Disposición transitoria quinta, sobre retribuciones vinculadas a la evaluación del desempeño, establece que, hasta que se inicien por primera vez los procedimientos de evaluación del desempeño, se continuará percibiendo el complemento de productividad, de acuerdo con su normativa reguladora.

En este sentido, el Anteproyecto de Ley establece un marco normativo regulador de la medida, y su aprobación no comportará un aumento de gastos o disminución de ingresos, siendo en su desarrollo reglamentario cuando se determine el impacto presupuestario de la misma.

(6) Modificaciones en las retribuciones.

El Título VI regula los derechos retributivos y el régimen de Seguridad Social.

En su Capítulo I, sobre los derechos retributivos, se determinan los principios en los que se fundamenta el sistema retributivo. Asimismo, se establece la clasificación de las retribuciones del personal funcionario de carrera, añadiendo a la regulada por la normativa estatal de carácter básico, una novedosa clasificación de las retribuciones complementarias que atiende esencialmente a la implantación de la carrera horizontal y a la regulación de la evaluación del desempeño. Así, dentro de las retribuciones complementarias se incluyen el complemento de carrera profesional, el complemento de nivel competencial, el complemento del puesto, y el complemento por desempeño, además de las gratificaciones por servicios extraordinarios, los complementos personales transitorios, y el complemento por trabajo en horario nocturno, en festivos o por realización de guardias de presencia física y guardias localizables.

Asimismo, se incluye en este Capítulo la regulación de cuestiones específicas del régimen retributivo que corresponde a diversos colectivos de personal, como el personal funcionario interino, el personal funcionario en prácticas, el personal eventual, el personal directivo público profesional y el personal



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 10/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

funcionario pendiente de adscripción. También se establecen las reglas relativas a la deducción y devengo de retribuciones.

Por su parte, en el Capítulo II, se refiere a la regulación del régimen de la Seguridad Social y de derechos pasivos aplicable al personal al servicio de la Administración general de la Junta de Andalucía.

En relación con esta materia desde el punto de vista de su impacto económico, se identifican las siguientes cuestiones:

(6.1) Artículo 64, relativo a las retribuciones básicas del personal funcionario de carrera, en su **apartado b), párrafo tercero**, prevé que *“los trienios se percibirán, en su totalidad, por las cuantías que correspondan al subgrupo o grupo de clasificación en el que el personal funcionario se encuentre en servicio activo, o del cuerpo desde el que hubiera pasado, en su caso, a la situación de servicios especiales”*.

A partir de cálculos efectuados con datos reales de nómina de enero de 2021, incluyendo sólo a personal con relación funcional tanto de carrera como interino, y con independencia de la agrupación, es decir, teniendo en cuenta tanto al colectivo que ocupa puestos de la Relación de Puestos de Trabajo como al que no (por lo que debe entenderse que serían costes máximos, ya que parte de este personal no proviene de autofinanciada), el coste de la medida prevista en el Anteproyecto de Ley sobre las **cuantías de la totalidad de trienios en el grupo de servicio activo** sería de **7.349.466,70 euros anuales**. La aplicación de esta medida estaría condicionada a su inclusión en las futuras Leyes de Presupuesto, de acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional novena: *“Para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 64.b), párrafo tercero y 66.1 de esta Ley sobre la cuantía de los trienios y el importe de las retribuciones complementarias de las pagas extraordinarias, respectivamente, será necesario que así se establezca en las leyes que aprueben el presupuesto de la Junta de Andalucía, que también determinarán, asimismo, las reglas a las que habrá de sujetarse dicha aplicación. En su defecto, se continuará aplicando el actual sistema de cálculo de las cuantías de los trienios y del importe de las retribuciones complementarias de las pagas extraordinarias.”*

(6.2) Artículo 65, relativo a las retribuciones complementarias. Identificación como retribución complementaria, en el apartado f), de la retribución por trabajo en horario nocturno o en día festivo, así como por realización de guardias de presencia y guardias localizadas.

Esta novedad en la estructura retributiva podría generar ahorro en la medida que en la relación de puestos de trabajo se identificarían singularmente aquellos puestos de trabajo susceptibles de la



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 11/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

percepción de estos complementos, toda vez que en la actualidad se contempla con carácter general dentro del complemento específico de determinados puestos de trabajo, siendo más eficiente separarlo del mismo y concretar de manera más pormenorizada la relación de puestos de trabajo actual.

(6.3) Artículo 66, sobre pagas extraordinarias, cuyo **apartado 1** establece que *“las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias que retribuyan los factores a que se refieren las letras a), b) y c) del apartado 1 del artículo 65.2 de esta Ley”*.

A partir de cálculos efectuados con datos reales de nómina de enero de 2021, incluyendo sólo a personal con relación funcional, tanto de carrera como interino, y con independencia de la agrupación, es decir, teniendo en cuenta tanto al colectivo que ocupa puestos de la Relación de Puestos de Trabajo como al que no (por lo que debe entenderse que serían costes máximos, ya que parte de este personal no proviene de autofinanciada), el coste de la medida de pagas extra completas sería de **13.173.892,76 euros** anuales. La aplicación de esta medida estaría condicionada a su inclusión en las futuras Leyes de Presupuesto, de acuerdo con lo previsto en la mencionada Disposición adicional novena.

(6.4) Artículo 75, relativo a las retribuciones en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave e incapacidad temporal, que establece en su **apartado 2**:

“2. Durante la situación de incapacidad temporal y la prórroga de los efectos de la misma, no declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo, el personal funcionario percibirá un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones fijas y periódicas en su vencimiento que tuviera acreditadas en el mes en que se produjo la baja. Dicho complemento se irá actualizando en función de los incrementos retributivos o cumplimiento de trienios producidos o perfeccionados, respectivamente, durante el período de incapacidad temporal y la prórroga de sus efectos.”

En cuanto a esta medida relacionada con la prestación complementaria en la situación de incapacidad temporal, no supone incremento de gasto, ya que, en ningún momento se superaría lo ya presupuestado.

La introducción de estas medidas en el Anteproyecto de Ley, no obstante su coste en un contexto de coyuntura económica restrictiva, se realiza pro futuro, teniendo en cuenta la vocación de permanencia



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 12/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

de la Ley. En este sentido, se ha introducido la citada anteriormente Disposición adicional novena, que, como se ha indicado, condiciona la entrada en vigor de estos artículos (**totalidad de trienios en el grupo de servicio activo, y pagas extraordinarias completas**), al momento en que la situación económica lo permita, en función de lo que vayan estableciendo las futuras leyes del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de acuerdo con las reglas establecidas en las mismas, lo que salvaría la coyuntura actual y conllevaría que la aprobación del Anteproyecto de Ley no implicaría un incremento de gasto para el presupuesto.

(7) Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía.

El Título XIII se dedica a las relaciones interadministrativas de cooperación entre las Administraciones Públicas de Andalucía, estableciéndose que se podrá crear la **Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía**, como órgano técnico de consulta, asesoramiento y participación en materia de empleo público. La Comisión queda adscrita a la Consejería competente en materia de Administración Pública.

La Comisión de Coordinación estaría compuesta por representantes de las Consejerías competentes en materia de Administración Pública, Educación, Salud y Administración Local, así como por representantes de la Administración Local designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes de las Universidades Públicas de Andalucía, designados por el Consejo Andaluz de Universidades.

Reglamentariamente se desarrollarían la composición y funciones de la Comisión de Coordinación y se regulará su régimen de funcionamiento. El funcionamiento de dicho órgano podría implicar la generación de algún gasto en concepto de organización de reuniones o indemnizaciones a las personas asistentes. Estos gastos corrientes serían asumidos con cargo al Capítulo II del presupuesto de gastos corrientes de la Consejería competente en materia de Administración Pública. En este sentido, el posible impacto presupuestario de la medida deberá evaluarse en el momento de elaboración del reglamento de desarrollo, para lo que habrá que determinar, en su caso, la previsión o no de la generación de gastos en concepto de indemnizaciones por razón del servicio por asistencia a la Comisión.

(8) Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal.

La Disposición adicional quinta prevé la creación (no lo crea directamente la Ley) del **Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal**, con la finalidad de dar



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 13/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

mayor agilidad y unificar criterios en materia de reclamaciones sobre cuestiones de personal, así como de reducción de la judicialización en este ámbito.

La naturaleza de este órgano administrativo es de carácter especializado y actúa con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias. Se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a la Consejería competente en materia de función pública. Los presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma de Andalucía garantizarán los medios personales, materiales y presupuestarios necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Mediante convenio podrán ejercer dichas funciones para resolver los recursos interpuestos contra los actos dictados en materia de personal por los órganos competentes del Parlamento de Andalucía, la Cámara de Cuentas de Andalucía, el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Defensor del Pueblo Andaluz, el Consejo Económico y Social de Andalucía y el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. A tal efecto, dichas instituciones podrán celebrar el correspondiente convenio con la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, en el que se estipulen las condiciones para sufragar los gastos derivados de esta asunción de competencias. Esta previsión será aplicable a las Universidades Públicas de Andalucía y a las entidades locales de Andalucía.

En relación con la financiación de los gastos que se generen en el ejercicio de las funciones de este órgano administrativo, tal como se dispone en el Anteproyecto de Ley, deberá preverse en el presupuesto correspondiente de la Consejería competente en materia de función pública.

En conclusión:

- A la vista de la materia regulada en el Anteproyecto, de las novedades que introduce respecto a la normativa vigente, y de los principios que sirven de base para la reforma, el presente Anteproyecto no genera con carácter general y directo, incremento de gasto ni disminución de ingresos y no tiene repercusión alguna sobre los presupuestos de la Comunidad Autónoma. Los recursos económicos previstos para la ejecución del Anteproyecto deben desarrollarse en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, fundamentalmente, y en las leyes y disposiciones de desarrollo de la misma, así como en las partidas presupuestarias reservadas para la ejecución de la gestión de personal.

- En relación con las siguientes medidas el impacto económico que pudiera producirse, en su caso, deberá evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente: **(1) La Dirección Pública**



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 14/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Profesional; (4) El desarrollo de la carrera profesional horizontal; (5) La evaluación del desempeño.

- En relación con las siguientes medidas el impacto económico que pudiera producirse, en su caso, deberá evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente; la financiación de los gastos de funcionamiento de los órganos se imputaría al presupuesto de gastos corrientes de la Consejería competente en materia de Administración Pública y de función pública, respectivamente: **(7) Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía; (8) Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal.**

- En relación con las siguientes medidas el impacto económico que pudiera producirse, en su caso, deberá evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente no suponiendo incremento de gasto, ya que, en ningún momento se superaría lo ya presupuestado: **(6.4) Artículo 75, relativo a las retribuciones en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave e incapacidad temporal.**

- En relación con las siguientes medidas el impacto económico que pudiera producirse, en su caso, deberá evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente, pudiendo generar un ahorro para la Administración: **(2) Jornada de Trabajo; (3) Incompatibilidades: Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas; (6.2) Retribución por trabajo en horario nocturno o en día festivo, así como por realización de guardias de presencia y guardias localizadas.**

- En relación con las siguientes medidas el impacto económico que conllevaría estaría condicionado por su inclusión en las futuras Leyes del Presupuesto: **(6.1.) Totalidad de trienios en el grupo de servicio activo y (6.3.) Pagas extraordinarias completas.**

ANEXOS I A IV PARA AQUELLOS SUPUESTOS DE PROYECTOS O PROPUESTAS DE ACTUACIÓN CUYA INCIDENCIA ECONÓMICA-FINANCIERA SEA IGUAL A CERO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico financiera, y al objeto de que se emita el preceptivo informe económico-financiero en referencia al ANTEPROYECTO DE LEY, se informa lo siguiente:



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 15/16
VERIFICACIÓN	Pk2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

La evaluación de la incidencia económica-financiera del mencionado anteproyecto, tiene como resultado un valor económico igual a cero en todos los apartados de los Anexos I a IV referidos en la Disposición transitoria segunda del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre.

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
Fdo.: Ana María Vielba Gómez.



C/ Alberto Lista, 16 41071 - SEVILLA

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	10/02/2021	PÁGINA 16/16
VERIFICACIÓN	PK2jm7VS3RUDP6JRQYGGP3J55VDDD9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	