



Fecha: "la de la firma"
Referencia: IEF-00110/2021
Asunto: ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA

Destinatario:
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR
S.G.T. CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR
ED. Palacio de San Telmo.Paseo de Roma 41071 - SEVILLA

Ha tenido entrada con fecha 15 de abril de 2021, en esta Dirección General en cumplimiento de lo establecido en el 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, oficio de esa Secretaría General Técnica, por el que se presenta la documentación solicitando informe sobre al borrador de **"Anteproyecto de Ley de la Función Pública Andaluza"**.

Con fecha 02 de noviembre de 2021 se recibe ampliación de información al contenido de la memoria económica como respuesta al requerimiento de información solicitado por este centro directivo de fecha 27 de abril de 2021, en la cual se adjunta nuevo borrador del Anteproyecto, una memoria económica complementaria y anexos.

Antecedentes y Justificación de la propuesta de actuación:

El tiempo transcurrido desde que se aprobara la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de Andalucía, ocasiona la necesidad de introducir elementos de modernización y dinamización en la gestión de los recursos humanos como consecuencia de los profundos cambios en la realidad social, económica y política de Andalucía y para actualizar y adaptar su régimen legal a las distintas modificaciones normativas operadas en los últimos tiempos, esencialmente el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ya que estas competencias autonómicas tienen que desarrollarse de acuerdo con las previsiones de la legislación estatal de carácter básico.

Esta nueva regulación pretende la mejora en la sistematización y ordenación de la función pública andaluza, así como, de manera novedosa, establecer una regulación con rango legal en amplios sectores de la función pública andaluza en los que no existe regulación propia, ya que la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, no aborda algunas materias específicas como las situaciones administrativas, la formación, el régimen de seguridad social, las reglas relativas a la negociación colectiva, representación y participación, o el régimen disciplinario, parcelas en las que, hasta ahora, se ha venido aplicando el derecho estatal.

SEVILLA 1 / 16



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 1 / 16
VERIFICACIÓN			

La Ley se estructura en trece Títulos, veinte Disposiciones Adicionales, doce Disposiciones Transitorias, dos Disposiciones Derogatorias y dos Disposiciones Finales.

Entre las novedades más destacadas del Anteproyecto:

En el Título I, como novedad esencial de la ley se cita la regulación de las funciones que corresponden a las diferentes clases de personal empleado público e identifica las actuaciones administrativas que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales, a cuyo efecto se determinan las que serán desempeñadas exclusivamente por personal funcionario.

Tal como se expone en la memoria económica, otra novedad del borrador Anteproyecto de Ley es la regulación en su Título II de la dirección pública profesional. Se clasifican en tipo A (con rango de Director General o inferior) y de tipo B (dependen de los anteriores). El estatuto del personal directivo público será aprobado por Decreto del Consejo de Gobierno.

Se crea en el artículo 22 la comisión independiente de selección de personal directivo público profesional, para efectuar la convocatoria y la selección de personas aspirantes. Las personas titulares de la comisión se nombrarán por decreto de Consejo de Gobierno, previo informe del Parlamento.

Asimismo, la memoria económica, en su Título III, introduce como novedades: la posibilidad del desempeño de funciones del puesto de trabajo de forma no presencial o a distancia, la posibilidad de establecer jornadas de trabajo a tiempo parcial y la posibilidad de renuncia a dedicación exclusiva de las funciones públicas.

El Título V regula la promoción profesional, a través de la carrera profesional y la promoción interna del personal funcionario de carrera, y la del personal laboral, a través de los procedimientos recogidos en el Convenio Colectivo vigente. Dicha promoción profesional presenta dos modalidades: carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, a través del ascenso en un sistema de tramos, y la carrera vertical que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo mediante su provisión por los procedimientos ordinarios establecidos en esta Ley.

Otra novedad en este Título será la regulación de la evaluación del desempeño, procedimiento mediante el cual se miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Siendo condición necesaria para la percepción de retribuciones complementarias la evaluación positiva del desempeño.

En el Título VI se establece una clasificación de las retribuciones complementarias en las que se regula la implantación de la carrera horizontal y a la regulación de la evaluación del desempeño.

De este modo, en las retribuciones básicas se incluyen el sueldo asignado a cada grupo o subgrupo de clasificación profesional, y los trienios asignados a cada grupo o subgrupo por cada tres años de servicio y el componente de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Se acentúa una novedad sobre el procedimiento de percepción de los trienios, al establecer esta Ley en el artículo 64, que se percibirán en su totalidad por las cuantías que corresponden al subgrupo o grupo de clasificación en 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, con independencia que los trienios se hubieran devengado en grupos o subgrupos distintos.



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 2 / 16
VERIFICACIÓN			

En cuanto a las retribuciones complementarias se establece la siguiente clasificación: complemento de carrera profesional, complemento de nivel competencial, complemento del puesto, complemento por desempeño, gratificaciones por servicios extraordinarios, complemento por trabajo en horario nocturno y complementos personales transitorios.

Con relación a las retribuciones, otra de las novedades que conviene destacar es que se prevé un nuevo sistema de cálculo de las pagas extraordinarias que serían dos al año e incluiría el importe de una mensualidad de retribuciones básicas (sueldos y trienios), y de la totalidad de las retribuciones complementarias (complemento de carrera profesional, complemento del nivel competencial y complemento del puesto), por lo que serían pagas extras completas, sujetas a lo que determine la Ley del Presupuesto de cada año. Es de destacar en este inciso la disposición Adicional Séptima: *“Para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 64.b), párrafo tercero y 66.1 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 la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que también determinará, 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”.

Constituye, también, novedad en esta Ley la regulación del derecho a la negociación colectiva y representación, así como la solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Otra de las novedades expuestas en el Título IX, donde se regulan los principios y requisitos de acceso al empleo público, es la creación por Decreto del Consejo de Gobierno de órganos de selección especializados y permanentes para la selección del personal en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

Así como, según el texto propuesto, regular por primera vez el procedimiento ordinario de provisión por concurso en formato abierto y permanente.

Igualmente se creará una Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía, como órgano técnico colegiado de consulta, asesoramiento y participación en materia de empleo público, a través de la que hacer efectiva la coordinación de la política de empleo público de las Administraciones Públicas de Andalucía. Con carácter general le corresponderá elaborar los estudios e informes en materia de empleo público en Andalucía que le sean solicitados.

La Disposición Adicional Quinta prevé la creación de un Órgano administrativo colegiado de resolución de conflictos en materia de personal, de carácter especializado que actuará con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias. Se adscribirá a la Consejería competente en materia de función pública, sin que quede integrado en la estructura jerárquica de la Administración.

Según la disposición adicional decimoquinta del Anteproyecto se creará el Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de Andalucía, dentro del Grupo A, Subgrupo 1, para ejercer las funciones de coordinación en materia de personal, de forma que se garantice la igualdad de trato en el ejercicio tanto de los derechos como de los deberes en el ámbito de la gestión de personal, así como todas aquellas otras funciones que garanticen la aplicación homogénea en el ámbito de la Junta de Andalucía de la normativa de recursos humanos, además del ejercicio de las funciones de instrucción y las correspondientes propuestas de resolución en materia disciplinaria.



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 3 / 16
VERIFICACIÓN			

Con la aprobación de esta Ley se deroga expresamente la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Análisis de la incidencia económico-financiera:

Respecto a las novedades que plantea el borrador de Anteproyecto de Ley que representan incidencia económico-financiera, se relacionan, según el contenido de la Memoria económica que acompaña a la norma, en un primer apartado, las que han sido cuantificadas económicamente y, a continuación, aquellas otras que tienen que ser objeto de un desarrollo reglamentario posterior para poder determinar el impacto presupuestario de las mismas:

1.- Modificaciones que han sido cuantificadas económicamente en la Memoria:

➤ Impacto económico en el régimen presupuestario de Administración General:

A) Retribuciones del personal funcionario (art.63 y siguientes)

La norma que se somete a informe, en los artículos mencionados, divide las retribuciones del personal funcionario de carrera en:

- Básicas, compuestas de Sueldo, Trienios y el componente de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
- Complementarias, que comprenden el complemento de carrera profesional, complemento de nivel competencial, complemento del puesto, complemento por desempeño, gratificaciones por servicios extraordinarios, complementos personales transitorios y complemento por trabajo en horario nocturno, en festivos o por realización de guardias de presencia física y guardias localizables.
- Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias complemento de carrera profesional, complemento de nivel competencial y complemento del puesto.
- Retribuciones diferidas, cantidades destinadas, a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro.
- Indemnizaciones por razón del servicio.
- Otras retribuciones, por su participación en comisiones de selección, colaboración en los procesos selectivos y participación en actividades formativas o divulgativas organizadas por las Administraciones Públicas, ayudas de acción social y el premio por jubilación.

En la Memoria económica presentada se indica que, comparando con el sistema retributivo actual, este nuevo sistema retributivo únicamente tendría impacto presupuestario en los Trienios, las Pagas Extraordinarias y el Complemento de Carrera Profesional. Así, se especifica en el Anexo I enviado que se adjunta.

En relación a los trienios (art. 64), por cuanto, como novedad, se indica que se percibirán, en su totalidad, las cuantías que correspondan al subgrupo o grupo de clasificación en el que el funcionario se encuentre activo, o del cuerpo desde el que hubiera pasado, en su caso, a la situación de servicios especiales, con independencia de que hubieran devengado en grupos o



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 4 / 16
VERIFICACIÓN			

subgrupos distintos, a diferencia del sistema actual, en el que se percibe cada uno por la cantidad que corresponda en función del grupo o subgrupo donde se hubiera devengado.

Según manifiestan en la memoria económica, el coste de la novedad mencionada en el sistema retributivo del personal funcionario de Administración General sería de **7.349.466,70 euros anuales**, y su aplicación estaría condicionada a la inclusión de tal medida en la Ley del Presupuesto, que también determinará las reglas a las que habrá de sujetarse dicha aplicación, siendo en su defecto aplicado el actual sistema, tal como se señala en la disposición adicional séptima del Anteproyecto.

COSTE ACTUAL TRIENIO	COSTE TRIENIOS ANTEPROYECTO LEY FUNCIÓN PÚBLICA	DIFERENCIA
87.891.865,52	95.241.332,22	7.349.466,70

En relación a las pagas extraordinarias (art.66), porque se establece un nuevo sistema de cálculo en el que serían dos al año e incluirían el importe de una mensualidad completa de las retribuciones básicas (sueldos y trienios) y la totalidad de las retribuciones complementarias (complemento de carrera profesional, complemento del nivel competencial y complemento del puesto) siendo dichas pagas extras completas, sujetas a lo que determine la Ley del Presupuesto de cada año.

Asimismo, indican en la memoria económica, que el coste de la medida considerando las pagas extras completas se ha estimado, calculado el efecto sobre 28.843 efectivos, en **13.173.892,76 euros anuales**. Al igual que en el caso de los trienios, la aplicación de esta medida estará condicionada a su inclusión en las futuras Leyes de Presupuesto y en su defecto se seguirá aplicando el actual sistema, tal como se señala en la disposición adicional séptima del Anteproyecto.

COSTE ACTUAL PAGAS EXTRAORDINARIAS	COSTE PAGAS EXTRAS ANTEPROYECTO LEY F.P.	DIFERENCIA
40.617.181,46	53.971.074,22	13.173.892,76

Con relación a ello debemos indicar que el componente de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias tienen el carácter de retribuciones básicas como así se dispone en el RDL 5/2015, por el que se aprueba el TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 22.2. De este modo, en la actual regulación de anteproyecto de Ley que nos ocupa, así lo recoge en su artículo 64. Siendo la fijación de sus cuantías realizada a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, como así lo indica el artículo 23 del citado Estatuto Básico citado. En base a ello, entendemos que no sería posible complementar las cuantías de los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias, como se expone en la memoria económica; en consecuencia devendría su aplicación cuando así se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la valoración económica aportada futura.

En este sentido, para clarificar la redacción realizada en el artículo 64 se debería incluir el siguiente texto: "las retribuciones básicas, que se fijan en al Ley de Presupuestos Generales del



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 5 / 16
VERIFICACIÓN			

Estado y cuyas cuantías deberán reflejarse para cada ejercicio en la correspondiente ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma, son las siguientes:

Del mismo modo y en relación con la Disposición Adicional séptima relativa a las retribuciones, debemos indicar que en la redacción no ha sido incluido, al citar el artículo 66.1 el término *suelo*, por lo que se deberá revisar su texto. No obstante, nos reiteramos en indicar que las cuantías de los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias son las que se determinen por la Leyes de Presupuestos Generales del Estado por tratarse de retribuciones básicas.

En cuanto al Complemento de carrera profesional (art.54), nuevo componente de las retribuciones complementarias, se encuadra dentro del bloque 2 de este informe, ya que en la memoria económica indican que no puede realizarse una estimación de costes por cuanto, además de que la participación en el procedimiento de reconocimiento de la carrera profesional es voluntaria (por lo que cualquier simulación que pudiera realizarse estaría condicionada por esta circunstancia), desconocen dos elementos esenciales para realizar simulaciones:

- Delimitación (y composición) de tramos (el anteproyecto solo fija un máximo de 8 tramos).
- Delimitación de cuantías asignadas a cada grupo (en las leyes de presupuesto para cada ejercicio).

B) Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional (art.22)

Otros de las novedades valoradas en la memoria económica es la creación de la Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional, 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.

Esta Comisión estaría compuesta por el número de personas miembro que se determine en el estatuto de personal directivo público profesional. Para el cálculo del coste anual, en la memoria utilizan, como hipótesis de trabajo, una estimación para el supuesto que lo compongan cinco miembros con el apoyo de dos personas de perfil técnico y una persona de perfil administrativo, que necesitarán una formación común inicial en materia de selección de personal directivo, que podrán realizar la selección de 100 personas directivos públicos profesionales al año, y que tendrá un coste de instrumentos para la valoración de las personas candidatas, a los que se añaden los costes generales de funcionamiento y la necesaria aplicación informática para la gestión de los expedientes de selección. Todo ello devendrá en un coste de **871.486,59 euros**, (aunque, por un error en el sumatorio, en la memoria económica está totalizado como 771.486,59 euros), según se detalla a continuación:

	Número	Coste unitario	Coste
Persona Presidencia	1	93.837,97	93.837,97
Personas miembro comisión	5	86.246,21	431.231,05
Personal técnico	2	58.240,60	116.481,20
Personal de apoyo	1	34.944,36	34.944,36

SEVILLA 6/16



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 6 / 16
VERIFICACIÓN			

Formación	5	600,00	3.000,00
Costes de evaluación	100	300,00	30.000,00
Costes de funcionamiento	-	-	61.922,00
Desarrollo informático	1	100.000,00	100.000,00
Total			871.486,59

C) Proceso de acreditación de competencias directivas para el personal directivo público profesional de tipo B (art.23)

Según manifiestan en la memoria, el I.A.A.P. podría realizar procesos para acreditar las competencias directivas de este personal, para lo que tendría la opción de contar con personas expertas y utilizar recursos internos y externos para este proceso de acreditación. Aunque será el Estatuto del personal directivo el que determinará y concretará esta opción del IAAP, han realizado una hipótesis para el cálculo estimando que resultaría necesario contar con al menos 4 personas en tres puestos de trabajo: una persona Responsable, dos personas Técnicos y una persona administrativa como Apoyo. Según asimismo indican, si se añade el coste de los instrumentos para la valoración requeridos para acreditar a 250 personas al año, y que es necesario contar con una aplicación informática para gestión de los expedientes de acreditación, el coste generado resultaría en **355.071,91 euros**, tal como se recoge en el siguiente cuadro:

	Número	Coste unitario	Coste
Personal Responsable	1	75.646,35	75.646,35
Personal Técnico	2	58.240,60	116.481,20
Personal Apoyo	1	34.944,36	34.944,36
Formación	-		3.000,00
Costes de evaluación	250	100,00	25.000,00
Desarrollo informático	1	100.000,00	100.000,00
Total			355.071,91

De todas la medidas expuestas para administración general resultaría un coste de 21.749.917,96 euros con el siguiente resumen:

ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	COSTE ANUAL	COBERTURA	HORIZONTE TEMPORAL DE APLICACIÓN
A) Retribuciones del Personal Administración General			
ART. 64: Sobre los Trienios del personal funcionario de carrera	7.349.466,70	Capítulo I del Presupuesto de la Junta de Andalucía	Aprobación de la Ley y consignación presupuestaria en la correspondiente Ley del Presupuesto
Artículo 66: Pagas extraordinarias	13.173.892,76	Capítulo I del Presupuesto de la Junta de Andalucía	Aprobación de la Ley y consignación presupuestaria en la correspondiente Ley del Presupuesto



B) Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional (Art.22)	871.486,59		Desarrollo reglamentario y Consignación presupuestaria en la correspondiente Ley del Presupuesto
C) Proceso de acreditación de las competencias directivas para el personal directivo público profesional tipo B (Art.23)	355.071,91	Presupuesto del Instituto Andaluz para la Administración Pública	Desarrollo reglamentario y Consignación presupuestaria en la correspondiente Ley del Presupuesto
TOTALES	21.749.917,96		

D) Otros colectivos

Respecto a la valoración realizada del posible impacto presupuestario que supondría la mejora en Trienios y Pagas Extraordinarias indicadas en el Personal de Educación y Sanidad, como retribuciones básicas, indican que:

Respecto de otros regímenes de personal, en el caso de la Administración Docente, las modificaciones supondrían, según los datos aportados, un coste económico de 74.736 euros mensuales en los trienios y de 7.964.365 euros mensuales, con el 100% de las cuantías en concepto de sueldo y trienios en la paga extraordinaria. Con relación a la Administración Sanitaria, el coste económico alcanzaría los 198.460,75 euros anuales en el caso de los trienios y de 53.000.774,25 euros anuales en las pagas extraordinarias.

No se hace ninguna referencia al impacto económico que pudiera tener la posible aplicación de estas medidas en el personal de la Administración de Justicia.

Como hemos manifestado en párrafos anteriores, el impacto presupuestario que supondría de aplicar esta actuación relativa a las pagas extras (completar el importe del sueldo en dichas pagas y en los trienios) a los colectivos citados solo sería aplicable, como en el caso de administración general, cuando así se dispusiese en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por tratarse de retribuciones básicas y se reflejase en nuestra Ley de Presupuestos y como así se regula en las respectiva legislación específica de cada uno de los colectivos.

2.- Materias que tienen que ser objeto de un desarrollo reglamentario posterior para poder determinar su impacto presupuestario:

A) La Dirección Pública Profesional (Art.18-26)

Los puestos del personal directivo público profesional que conformarán la relación de puestos de dirección pública profesional de la Administración general de la Junta de Andalucía se ordenan en dos tipos:

- Tipo A, a desempeñar por personal directivo público profesional de los órganos directivos centrales o periféricos, cuyo desempeño requiera el nombramiento de las personas titulares de los mismos mediante decreto o acuerdo del Consejo de Gobierno, y tengan rango de Dirección General o inferior, excepto las Delegaciones del Gobierno.
- Tipo B, reservados a personal funcionario de carrera con la titulación universitaria requerida para el acceso a cuerpos de personal funcionario del Grupo A, que dependa



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 8 / 16
VERIFICACIÓN			

directamente de los puestos de personal directivo público profesional de tipo A, y que tenga atribuidas funciones calificadas como directivas.

Según la memoria económica, 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, indicando en la memoria complementaria estar pendiente de realizar el diseño de la figura del personal directivo público profesional, así como la asignación de un régimen retributivo específico, en su caso, dado que se desconoce el alcance de la delimitación de dicha figura y el modelo a seguir.

B) Desarrollo de la carrera profesional horizontal (Art.54)

El reconocimiento del ascenso a cada tramo, comportará para el personal en activo de la Administración de la Junta de Andalucía la percepción del complemento de carrera profesional. Se trata de un nuevo complemento 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.

En la memoria económica se detalla que no puede realizarse una estimación de costes dado que se desconoce la delimitación de tramos y de cuantías asignadas a cada grupo. Detallándose en la memoria que deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, el cual deberá determinar el impacto económico de su implantación.

Relacionado con lo anterior se crearía una Comisión Técnica de carácter colegiado para valorar el Complemento de Carrera Profesional (Art.53)

La valoración del desarrollo profesional para el reconocimiento del ascenso a cada tramo se realizará por una Comisión Técnica de carácter colegiado, establecida en la convocatoria.

Según manifiestan en la memoria no pueden realizar una estimación previa del coste que suponga la citada Comisión ya que se desconoce la composición y el funcionamiento de la citada Comisión Técnica. Señalan así mismo, que su financiación se encuadraría en la normativa en materia de indemnizaciones por razón del servicio del Decreto 54/1989, de 21 de marzo y, en todo caso, dentro de las limitaciones presupuestarias existentes.

No obstante lo anterior, con el objeto de dimensionar lo que podría suponer la implementación de este nuevo complemento desde este centro directivo se ha realizado la simulación de su aplicación utilizando para ello las cuantías y los tramos de la carrera profesional que actualmente se aplica al personal sanitario del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008.

De este modo, considerando la actual antigüedad del personal y si se organizase en 5 niveles, en los cuales el profesional debe permanecer por un mínimo de tiempo para poder optar a un nivel superior (5 años), cumplimiento de la acreditación Avanzada de Competencias y



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 9 / 16
VERIFICACIÓN			

baremo de méritos podría resultar que la mayoría del personal funcionario(19.981), de un modo aproximado o general y sin entrar en detalles, se integraría en el nivel III. Si, de la misma manera y condiciones, se hiciese extensivo al personal laboral, dado que en el acuerdo citado se incluye el personal de gestión y servicios que sería el asimilado al personal laboral de AG y no podemos obviar que este personal reclamaría su aplicación y traslado, si procede, a convenio colectivo, estaríamos aplicando a un total de 20.746 efectivos. El montante de todo ello alcanzaría los 106,50 millones de euros de los que 72,79 millones de euros serían para el personal funcionario y 33,72 millones de euros para el personal laboral ,con el siguiente desglose:

ADSCRIPCIÓN	Tt_Efectivos Estimados DGP (1)	Importe Mensual Carrera Nivel III_12 pagas	Importe Anual Carrera Profesional Nivel III_ (12 pagas)	TOTAL ESTIMACIÓN CARRERA PROFESIONAL
FUNCIONARIOS				
Grupo A1	9.071	455,85	5.470,20	49.620.184
Grupo A2	2.749	296,29	3.555,48	9.774.015
Grupo C1	6.809	145,87	1.750,44	11.918.746
Grupo C2	1.331	91,17	1.094,04	1.456.167
Grupo E	21	72,93	875,16	18.378
	19.981			72.787.490
LABORALES				
Grupo 1	939	455,85	5.470,20	5.136.518
Grupo 2	2.147	296,29	3.555,48	7.633.616
Grupo 3	5.567	145,87	1.750,44	9.744.699
Grupo 4	2.851	91,17	1.094,04	3.119.108
Grupo 5	9.242	72,93	875,16	8.088.229
	20.746			33.722.170
				106.509.660

C) La evaluación del desempeño (Art.58-61)

La norma dispone que para ascender en los diferentes tramos de desarrollo profesional y para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño es condición necesaria la obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño.

El complemento por desempeño sustituirá al actual complemento de productividad, debiendo estar previstas las cuantías globales máximas a abonar en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Según se indica en la memoria económica, la aprobación del anteproyecto de Ley no comportará un aumento de gastos o disminución de ingresos. En este sentido, la memoria justifica que la aprobación del Anteproyecto de Ley no comportará un aumento de gastos o disminución de ingresos, siendo en su desarrollo reglamentario donde se determinará el impacto económico de su implantación.



Igualmente, relacionado con lo anterior se crearían las comisiones para valorar el desempeño para el personal funcionario (Art.59)

La creación de comisiones de seguimiento se regulará reglamentariamente, con participación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas. Reglamentariamente se desarrollarán los sistemas de evaluación del desempeño y su revisión por órganos técnicos de carácter colegiado.

Según manifiestan en la memoria no pueden realizar una estimación previa del coste que suponga la citada Comisión ya que se desconoce la composición y el funcionamiento de la citada Comisión Técnica. Señalan así mismo, que su financiación se encuadraría en la normativa en materia de indemnizaciones por razón del servicio y, en todo caso, dentro de las limitaciones presupuestarias existentes.

Si de la misma manera que en el punto anterior, para dimensionar el impacto presupuestario de la percepción de retribuciones vinculadas a la evaluación del desempeño utilizamos a modo de hipótesis de trabajo el complemento de rendimiento profesional del personal sanitario, cuyos importes, para el personal de similar categoría, vendrían determinados en la Resolución 0004/2020 de Retribuciones del personal de Centros e Instituciones Sanitarias, resultaría que su implementación para el personal funcionario y personal laboral AG nos daría una horquilla de cuyas cuantías oscilarían entre 69,82 millones de euros si se considera que se consigue un 85% de los objetivos que se pacten y 82,14 millones de euros si consideramos el cumplimiento del 100% de los objetivos con el siguiente desglose y cuantías que se indican:

	Tt_Efectivos Estimados DGP (1)	Importe Base Tabla CRP	CRP_85% (Evaluación del desempeño)	CRP_100% (Evaluación del desempeño)	Total por Efectivo Limite Inferior	Total por Efectivo Limite Superior
FUNCIONARIOS						
Grupo A1	9.071	4.660,32	3.961,27	4.660	35.932.698	42.273.763
Grupo A2	2.749	2.524,48	2.145,81	2.524	5.898.826	6.939.796
Grupo C1	6.809	1.206,39	1.025,43	1.206	6.982.163	8.214.310
Grupo C2	1.331	685,87	582,99	686	775.959	912.893
Grupo E	21	576,38	489,92	576	10.288	12.104
	19.981				49.599.935	58.352.865
LABORALES						
Grupo 1	939	4.660,32	3.961,27	4.660	3.719.634	4.376.040
Grupo 2	2.147	2.524,48	2.145,81	2.524	4.607.050	5.420.059
Grupo 3	5.567	1.206,39	1.025,43	1.206	5.708.577	6.715.973
Grupo 4	2.851	685,87	582,99	686	1.662.103	1.955.415
Grupo 5	9.242	576,38	489,92	576	4.527.868	5.326.904
	20.746				20.225.233	23.794.392
					69.825.168	82.147.256

Así, considerando ambas medidas e hipótesis planteadas (carrera profesional y evaluación del desempeño) las cuantías entre las que estaría la horquilla de impacto presupuestario sería de 176,334 millones de euros como limite inferior y 188,66 millones de euros de limite superior.



FUNCIONARIOS	Tt_Efectivos	Importe Anual Carrera Profesional Nivel III_ (12 pagas) (A)	CRP_85% (Evaluación del desempeño) (B)	CRP_100% (Evaluación del desempeño) (C)	Total por Efectivo Limite Inferior (A+B)	Total por Efectivo Limite Superior (A+C)	Total Limite Inferior	Total Limite Superior
Grupo A1	9.071	5.470,20	3.961,27	4.660	9.431,47	10.130,52	85.552.882,51	91.893.946,92
Grupo A2	2.749	3.555,48	2.145,81	2.524	5.701,29	6.079,96	15.672.840,71	16.713.810,04
Grupo C1	6.809	1.750,44	1.025,43	1.206	2.775,87	2.956,83	18.900.909,04	20.133.055,47
Grupo C2	1.331	1.094,04	582,99	686	1.677,03	1.779,91	2.232.126,26	2.369.060,21
Grupo E	21	875,16	489,92	576	1.365,08	1.451,54	28.666,74	30.482,34
							122.387.425,28	131.140.354,98
LABORALES	Tt_Efectivos	Importe Anual Carrera Profesional Nivel III_ (12 pagas) (A)	CRP_85% (Evaluación del desempeño) (B)	CRP_100% (Evaluación del desempeño) (C)	Total por Efectivo Limite Inferior (A+B)	Total por Efectivo Limite Superior (A+C)	Total Limite Inferior	Total Limite Superior
Grupo 1	939	5.470,20	3.961,27	4.660	9.431,47	10.130,52	8.856.152,21	9.512.558,28
Grupo 2	2.147	3.555,48	2.145,81	2.524	5.701,29	6.079,96	12.240.665,34	13.053.674,12
Grupo 3	5.567	1.750,44	1.025,43	1.206	2.775,87	2.956,83	15.453.276,64	16.460.672,61
Grupo 4	2.851	1.094,04	582,99	686	1.677,03	1.779,91	4.781.211,10	5.074.523,41
Grupo 5	9.242	875,16	489,92	576	1.365,08	1.451,54	12.616.097,09	13.415.132,68
							53.947.402,38	57.516.561,10
							176.334.827,65	188.656.916,08

D) Jornada de trabajo (Art.34-39)

Este Anteproyecto de Ley regula la posibilidad del desempeño de las funciones del puesto de trabajo de forma no presencial o a distancia, cuando su contenido competencial lo permita. Para estos casos, la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad. En este sentido, la memoria indica que la financiación de los costes de gestión se realizará con cargo al presupuesto destinado a dicha finalidad en cada ámbito y ejercicio presupuestario correspondiente.

Otra de las novedades con relación a la jornada de trabajo viene marcada por la posibilidad que para determinados puestos de trabajo podrá establecerse la jornada a tiempo parcial, previa negociación colectiva. Según la memoria 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, que no queda determinado en estos momentos remitiéndose al desarrollo reglamentario de la norma en esta materia.

E) Comisión Permanente de Selección del Personal (Art.109)

Según la memoria económica, se crearían órganos de selección especializados y permanentes para la selección del personal en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, adscritos a la Consejería competente en materia de función pública, a los cuales se les encomendaría la ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante.

Atendiendo a la memoria económica, sería el Consejo de Gobierno mediante decreto, el órgano competente para la creación y regulación de estas comisiones. Una vez se conozca la composición de este órgano, sería la norma correspondiente la que sería objeto de memoria económica de acuerdo con el 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.



EDUARDO LEON LAZARO			22/12/2021	PÁGINA: 12 / 16
VERIFICACIÓN				

F) Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal (D.A. Quinta)

La creación de un órgano administrativo colegiado de resolución de conflictos en materia de personal con naturaleza administrativa, de carácter especializado estará prevista en el texto normativo, adscribiéndose a la Consejería competente en materia de función pública, sin que quede integrado en la estructura jerárquica de la Administración.

Según manifiesta la memoria económica, deberá preverse en el presupuesto correspondiente de la Consejería competente en materia de Función Pública los necesarios recursos de personal y la financiación de los gastos que se generen en el ejercicio de las funciones de este órgano administrativo (en concepto de Reuniones y Conferencias, Dietas y Locomoción) que, para ambos casos, entienden podrían ser similares a los previstos para el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales, que podría servir como referencia.

G) Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía (Art.177)

Para hacer efectiva la coordinación de la política de empleo público de las Administraciones Públicas de Andalucía se prevé la creación de esta Comisión como órgano técnico colegiado de consulta, asesoramiento y participación, 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 Justicia, así como por representantes de la Administración Local, cuya designación corresponderá a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes de las Universidades Públicas de Andalucía, cuya designación corresponderá al Consejo Andaluz de Universidades.

Según manifiestan en la memoria, reconocen que su puesta en funcionamiento pudiera ocasionar gastos en concepto de organización de reuniones o indemnizaciones de las personas asistentes, que sería asumidos por la Consejería competente en materia de Administración Pública, y pospone su cuantificación al desarrollo reglamentario.

H) Incompatibilidades: renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas (Art.43)

Como novedad, con la consiguiente renuncia al complemento retributivo correspondiente, la norma reconoce la posibilidad de renunciar a la dedicación exclusiva a las funciones públicas, y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse. Los puestos donde no se admitirá dicha renuncia deberán establecerse en la relación de puestos de trabajo. Según la memoria, al verse reducidas las retribuciones, esta medida podría generar un ahorro para la Administración, sin posibilidad de cuantificar dicho ahorro.

Conclusiones:

Ante todo ello, analizado el contenido de la documentación que acompaña al expediente, y desde un punto de vista económico-presupuestario, si bien indican en la memoria presentada que *las novedades*



EDUARDO LEON LAZARO			22/12/2021	PÁGINA: 13 / 16
VERIFICACIÓN				

que introduce el Anteproyecto de Ley respecto a la normativa vigente no generan, con carácter general y directo, incremento de gasto ni disminución de ingresos y no tienen repercusión alguna sobre los presupuestos de la Comunidad Autónoma, indicando además, que 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, dichas actuaciones sí generarán expectativas de derechos en el colectivo de administración general.

Por ello esta Dirección General de Presupuestos, desde el punto de vista económico-financiero, en un contexto caracterizado por el alto grado de incertidumbre respecto a la evolución de los escenarios financieros, considera:

1. Respecto a los trienios (art. 64.b. párrafo 3), por cuanto, como novedad, se indica que se percibirán, en su totalidad, las cuantías que correspondan al subgrupo o grupo de clasificación en el que el funcionario se encuentre activo, o del cuerpo desde el que hubiera pasado, en su caso, a la situación de servicios especiales tendría una incidencia económica de 7,35 millones de euros.

Para su aplicación se tendrá que establecer en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía como así se establece en la Disposición Adicional séptima del texto remitido, indicando además que en su defecto se continuará aplicando el sistema actual.

2. Con relación a las retribuciones básicas, entre las que se incluyen los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias (artículo 64 y 66) se requiere, como, ha sido expuesto, la mejora de la redacción con el objeto de clarificar dicho carácter de básico y de fijación de cuantías incluyéndose el siguiente texto: "las retribuciones básicas, que se fijan en al Ley de Presupuestos Generales del Estado y cuyas cuantías deberán reflejarse para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, son las siguientes:"

Respecto a su incidencia económica, sólo sería aplicable, para todos lo colectivos, en la medida que así se dispusiera en la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado, como ya ha sido indicado en párrafos anteriores.

3. Respecto a las restantes actuaciones del anteproyecto de Ley Función Pública de Andalucía que requieren desarrollo reglamentario, tras el análisis realizado, se indica:

- Respecto de la Carrera profesional la simulación planteada por este centro directivo nos indica que la implementación de su aplicación en el personal de administración general, tanto funcionarios como laborales, tendría una incidencia económica de 106,51 millones de euros.
- Con relación a la Evaluación del desempeño (productividad), de la misma forma que se ha realizado con la carrera profesional, la hipótesis de trabajo realizada para su aplicación al personal de administración general, con una estimación de cumplimiento de objetivos pactados entre el 85% y 100%, nos arroja una horquilla cuyas cuantías de límite inferior y superior estarían entre 69,8 millones de euros y 82,15 millones de euros.
- Respecto de los nuevos órganos o comisiones valoradas, en las que se exponen necesidades de recursos personales para su puesta en funcionamiento, se debería asegurar, en la medida de lo posible, que la dotación de estos puestos venga acompañada con la desdotación de otras plazas de la plantilla que compensen el coste total previsto, de modo que no suponga, en ningún caso, incremento de coste o alteración de la plantilla presupuestaria.



EDUARDO LEON LAZARO		22/12/2021	PÁGINA: 14 / 16
VERIFICACIÓN			

- En cuanto a otras novedades y medidas previstas en la norma, entre otras, la dirección pública profesional, que requieran desarrollos reglamentarios, el impacto presupuestario que supongan deberá valorarse en la tramitación de los mismos, así como el de cualesquiera otras medidas que pudieran representar una incidencia económico-financiera a futuro, dejando su evaluación en las memorias económicas específicas que se elaboren en el proceso de desarrollo de las disposiciones que las aprueben.

Por ello, esta Dirección General de Presupuestos, indica que, el momento actual en el que nos encontramos, con un escenario fiscal y económico asociado a la emergencia sanitaria, que presenta una situación de cierta incertidumbre, condiciona conocer con verosimilitud razonable, los recursos presupuestarios disponibles a medio plazo. A ello se le uniría la falta de información sobre los objetivos relativos a las reglas fiscales para los ejercicios próximos y la falta de determinación del impacto de otras magnitudes fiscales vinculadas al funcionamiento mismo del Sistema de Financiación de las Comunidades Autónomas. Todo ello, conociendo que el contenido de carácter económico financiero de esta propuesta de Ley es una mera previsión, aconseja adoptar un criterio de prudencia sobre las evoluciones futuras de los gastos presupuestarios, por lo que se informa con carácter favorable condicionado a que la implementación de las actuaciones previstas en esta Ley estarán supeditadas a los escenarios presupuestarios que se determinen en los distintos ejercicios en función de que la recuperación económica se consolide y remitan los problemas en el ámbito sanitario y sujetas a una planificación que permitiera, en su caso, la consolidación de gasto de personal planteada y las necesidades específicas inicialmente descritas.

Igualmente, como se menciona en el apartado 2 de las conclusiones, será necesaria la revisión del texto del artículo 64, emitiendo por tanto informe desfavorable a dicho artículo, condicionado a la revisión de su redacción en los términos expresados y/o de la clarificación, en la disposición adicional séptima, de que la determinación de las cuantías de sueldo y trienios, incluidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias serán las que se indiquen en la Ley Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, en todo caso, serán las sucesivas leyes del presupuesto las que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante el periodo de implementación de las actuaciones derivadas de esta Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, la actuación que se informa deberá ejecutarse conforme a lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que establece que la ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto de la propuesta de actuación fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico financiero y, por tanto, a la memoria económica analizada anteriormente, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS.

SEVILLA 15/16



EDUARDO LEON LAZARO			22/12/2021	PÁGINA: 15 / 16
VERIFICACIÓN				

Cuadros elaborados por SGAP

ANEXO I
SISTEMA RETRIBUTIVO. COMPARATIVA

TIPO DE RETRIBUCIONES	SISTEMA ACTUAL	SISTEMA PROYECTO LFP	HORIZONTE TEMPORAL DE APLICACIÓN	IMPACTO PRESUPUESTARIO
RETRIBUCIONES BÁSICAS	SUELDO	SUELDO	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA
	TRIENIOS	TRIENIOS	APROBACIÓN DE LA LEY	SÍ IMPACTA
	PAGAS EXTRAORDINARIAS	Componente de SUELDO y TRIENIOS de la PAGA EXTRA	APROBACIÓN DE LA LEY	SÍ IMPACTA
RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS	--	COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Retribuye la progresión según el tramo de carrera horizontal alcanzado)	DESARROLLO REGLAMENTARIO Y CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA EN LA CORRESPONDIENTE LEY DEL PRESUPUESTO	SÍ IMPACTA (pendiente de su desarrollo reglamentario y consignación presupuestaria)
	COMPLEMENTO DE DESTINO	NIVEL COMPETENCIAL (Retribuye la especial dificultad técnica y responsabilidad. Figura en la RPT. Existen grados del 1 al 20)	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA
	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO DE PUESTO (Retribuye condiciones particulares del puesto: disponibilidad, incompatibilidad)	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA
	PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO (Retribuye la evaluación positiva del desempeño)	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA
		GRATIFICACIONES POR HORARIO NOCTURNO O FESTIVO O GUARDIAS	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA
	GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	APROBACIÓN DE LA LEY. LIMITADO POR LA MEDIDA VIGENTE DE LA LEY 3/2012	NO IMPACTA
	COMPLEMENTOS PERSONALES TRANSITORIOS	COMPLEMENTOS PERSONALES TRANSITORIOS	APROBACIÓN DE LA LEY	NO IMPACTA

ANEXO II
MODELO TEÓRICO DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL

TIPOS DE DIRECTIVOS PÚBLICOS PROFESIONALES	COLECTIVO INCLUIDO EN EL MODELO TEÓRICO	MARCO RETRIBUTIVO ACTUAL	MARCO RETRIBUTIVO ANTEPROYECTO DE LEY (RETRIBUCIONES VARIABLES) (*)
TIPO A	Secretarios Generales Técnicos Directores Generales Delegados Territoriales	Régimen retributivo establecido en la Ley del Presupuesto de cada ejercicio (artículo 16)	Se establecerán en el acuerdo de gestión Se asignarán condiciones retributivas de carácter variable en función de los resultados de la evaluación de cumplimiento
TIPO B	Funcionarios Grupo A Niveles 30, 29 y 28 (**)	Régimen retributivo establecido en la Ley 30/1985 y en la Ley del Presupuesto de cada ejercicio (artículo 17)	Se establecerán en el acuerdo de gestión Se asignarán condiciones retributivas de carácter variable en función de los resultados de la evaluación de cumplimiento

(*) En la última versión del Anteproyecto de Ley tras los trámites de consulta previa y de información pública, se ha unificado el régimen retributivo para ambos tipos de Directivos, Tipo A y Tipo B.

(**) Funcionarios del Grupo A, niveles 30, 29 y 28, que cumplan las siguientes condiciones:

- Que dependa directamente de los puestos de personal directivo público profesional de tipo A;
- y que tengan atribuidas funciones calificadas como directivas de acuerdo con lo preceptuado en la presente Ley y en el estatuto del personal directivo público profesional, que será aprobado por Decreto del Consejo de Gobierno.

Asimismo, podrán añadirse otros puestos a la relación de puestos de dirección pública profesional, tanto de personal funcionario de carrera como de personal laboral fijo que, por su especial relevancia para la gestión, lo requieran.

- Se establecerá una relación de puestos de dirección pública profesional de la Administración general de la Junta de Andalucía, ordenados por tipos.

