

2188

79/2005 DEKRETUA, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituen.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko lanpostuen gain 1997az geroztik gauzatu diren analisi funtzionalek, azken finean, arrazoizko erradiografia eskuratu nahi dute, bai eta aipatu lanpostuen sailkapena ere; horretarako, aintzat hartuko da lanpostu berdinak modu berean baloratzeko irizpena, eta, ondorioz, lanpostu ezberdinak, hau da, eginkizun nahiz zeregin desberdinak eratzikita dituztenak era ezberdinean baloratzeko irizpidea. Beste modu batera esanda, era berean baloratuko dira antzeko erantzukizunak dakartzaten lanpostuak, betiere lanpostu-mailako osagarriaren arabera, eta, gisa bertsuan, aipatu osagarri zehatz horrekin baloratuko dira inguruabar berberetan gauza bera egiten zuten lanpostuak.

Beraz, Analisi Funtzionalen bidez Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrak duen ordainsari-sistemearekin amaitu nahi da. Sistema horren ondorioz, destino osagarria eratzikita zuten lanpostuak, horiek guztiak, berariazko osagarri berdina zuten, aipatu sistema gaizki egokitzen baitzen ordainsari osagarriek izan beharreko esanahiarekin, eta, dotazio zehatz bakoitzarekin zuzenean konektatuta egon behar da eta. Izan ere, lanpostu guztietan destino osagarri bat esleituta izateko ekuazioak ez du zehatz-mehatz destino osagarriak bete behar duen egitekoa azaltzen, eta, neurri batean, berariazko osagarriak duen zentzua galdu egiten da. Dekretu honen bidez barneratutako sistema berriarekin aurkitutako arazo horiek zuzendu egin dira.

Analisi Funtzionalak, berebat, destino osagarria eta berariazko osagarria lanpostu batean jarduteko esparru ezberdinei buruzko kasu zehatz jakin batzuetan zein modutan ager daitezkeen adierazi dute. Izatez, Analisi Funtzionalak eratorritako diseinuan, lanpostu-mailako osagarria lanpostu jakin batean bereganatzen diren eginkizun eta erantzukizunekin dago zuzenean lotuta; bestetik, aldiz, berariazko osagarria, batez ere, zereginen esparruan kokatzen da (zailtasun tekniko berezia, erantzukizun eta arriskugarritasun edo nekagarritasun berezia), baina esleipena egiteko aurreikusita dauden beste irizpen batzuk ere kontuan hartzeari kalterik egin gabe (dedikazioa, bateraezintasuna). Ondorenez, Analisi Funtzionalak ezarri direnetik, gerta daiteke destino osagarri bera duten lanpostuak, aldi berean, berariazko osagarri desberdinak izatea.

2188

DECRETO 79/2005, de 12 de abril, por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Los Análisis Funcionales de los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se han venido haciendo desde 1997 pretenden, en última instancia, obtener una radiografía racional y clasificar tales puestos de trabajo atendiendo al criterio de que deben valorarse de la misma manera los puestos de trabajo que son idénticos, y, en consecuencia, valorarse de forma distinta los puestos de trabajo que son diferentes, esto es, que tienen atribuidas funciones y tareas distintas. En otros términos, se valoran igual, a través de un mismo complemento de destino los puestos de trabajo que disponen de responsabilidades similares, e, igualmente, se valoran con el mismo complemento específico los puestos de trabajo que hacen lo mismo en iguales circunstancias.

Con los Análisis Funcionales se persigue, por tanto, terminar con un sistema retributivo de la Administración General de la Comunidad Autónoma en virtud del cual los puestos de trabajo que tienen atribuido un complemento de destino disponían, todos ellos, de igual complemento específico, pues tal sistema se ajustaba mal al verdadero sentido que deben tener las retribuciones complementarias, que deben estar conectadas directamente con las condiciones concretas de cada dotación. En efecto, esta ecuación de que en todos los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de destino disponen del mismo complemento específico, no traduce exactamente el papel que debe desempeñar el complemento de destino y, en cierta medida, hace perder su sentido al complemento específico. Con el nuevo sistema que se introduce a través de este Decreto se corrigen estos problemas detectados.

Los Análisis Funcionales también han puesto de manifiesto cómo el complemento de destino y el complemento específico pueden proyectarse en determinados casos sobre ámbitos diferentes del ejercicio de un puesto de trabajo. En efecto, en el diseño derivado de los Análisis Funcionales el complemento de destino está directamente vinculado con las funciones o responsabilidades que se asumen en un determinado puesto de trabajo mientras que el complemento específico lo está principalmente sobre las tareas (especial dificultad técnica, especial responsabilidad y peligrosidad o penosidad), sin perjuicio de que también se puedan tener en cuenta otros criterios legalmente previstos para su asignación (dedicación, incompatibilidad). En consecuencia, a partir de la implantación de los Análisis Funcionales, cabe perfectamente la solución de que puestos de trabajo que dispongan de un mismo complemento de destino tengan, a su vez, complementos específicos diferentes.

Analisi Funtzionalen azken uzia Administraziooko lanpostuen egitura arrazionalizatzea da, lanpostu-eredu jakin batzuk konfiguratzearen bidez. Kontzeptu hori eredu berrira iristeko iraganbidea da, eta, azken buruan, lanpostu berriak ordezkatzeko ditu; hau da, destino osagarri berdinak dituzten lanpostuak dira, baina inguruabar zehatz batzuetan berariazko osagarri ezberdina izan dezakete. Hortaz, lanpostu bat izanik, eta izendapen bera duen lanpostu horri kalterik egin gabe, zenbait kasutan, berariazko osagarri desberdinak izango dituzte.

Arauketa honek duen helburua da, 1990eko Dekretuak, eta horren ondorengo aldaketek, ordainsariari buruzko onartutako araudia aldatzea, baina Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomoetako funtzionarioentzat gordeta dauden lanpostuei soil-soilik dagokienez. Orokorrean, aplikazio-eremua Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko eta bere erakunde autonomoen lanpostuetara murrizten da, hezkuntza administrazio-ko, Justizia Administrazio-ko, Osakidetzako eta Ertzaintzako funtzionarioak berariaz salbuesten direla.

Destino osagarriari dagokionez, Dekretu honetan jasotako arauketaren oinarri honako postulatu hauek dira:

– Lanpostuen Analisi Funtzionalak eginkizunen deskripzioa eta horien esleipena sinplifikatu egin dute, eta, hortaz, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioan benetan dauden lanpostuak ere sinplifikatu egin dira, eta egiturak arrazionalizatzeko joera duten antolatze-neurriak eragingarriak izateko bidea jarraituko dute.

– Aspektu horretan, dela oinarrizko legeriak, dela Euskal Funtzio Publikoaren Legeak, hau da, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak irizpenak eta adierazleak konfiguratzeko aukera zabala uzten dute, baldin eta lanpostu zehatz bati esleitu beharreko destino osagarri jakin bat adosteko lagungarriak badira. Dekretu honek modu horretan ezarriko ditu lanpostu bati esleitu beharreko destino osagarriaren maila jakin bat zehazteko lagungarriak diren irizpenak eta adierazleak.

– Edozein kasutan ere, eginkizunen definizioa zein den jakiteko, hau da, lanpostuetako erantzukizunak, esan beharra dago antolaketa-izaera garbia duen erabakia dela, «lanpostu-ereduak» konfiguratzearen bidez gauzatzen dena. Lanpostu-eredu horiek lehenagotik bazenuden lanpostuak elkartzeko dituzte, horietan erantzukizun berberak gauzatuz, baina ez zaio kalterik egin behar erantzukizunok modu ezberdinean ez betetzeari. «Lanpostu-eredua», azken finean, Analisi Funtzionalen ondoriozko lanpostua da, baina behin lanpostu-eredua

La pretensión última de los Análisis Funcionales es la de racionalizar la estructura de puestos de la Administración a través de la configuración de unos determinados puesto tipo, que es un concepto de transición hacia el nuevo modelo y que, en última instancia, representarán los nuevos puestos de trabajo; es decir, se trata de puestos de trabajo que disponen de igual complemento de destino, pero que pueden tener, en determinadas circunstancias, un complemento específico distinto. Por tanto, sin perjuicio de que el puesto de trabajo sea uno y la denominación del puesto la misma, tales puestos dispondrán, en ciertos casos, de complementos específicos diferentes.

La presente regulación tiene por objeto sustituir la normativa aprobada por el Decreto de 1990, y sus sucesivas modificaciones, en materia de retribuciones, pero únicamente para aquellos puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad de Euskadi y sus Organismos Autónomos. En suma, el ámbito de aplicación se restringe a los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, con exclusión expresa del personal funcionario de la administración educativa, de la administración de justicia, de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y de la Ertzaintza.

En lo que afecta al Complemento de Destino, la regulación recogida en este Decreto se basa en los siguientes postulados:

– Los Análisis Funcionales de puestos de trabajo han simplificado los criterios de descripción de funciones y su asignación y, por tanto, han simplificado los puestos de trabajo realmente existentes en la Administración de la Comunidad del País Vasco, en la línea de hacer efectivas las medidas de contenido organizativo que abogan por la racionalización de las estructuras.

– En este aspecto tanto la legislación básica como la Ley de la Función Pública Vasca, Ley 6/1989 de 6 julio, de la Función Pública Vasca, dejan un amplio margen de configuración de los criterios e indicadores que deben servir para asignar un determinado complemento de destino a un puesto de trabajo concreto. El presente Decreto pretende así, establecer cuáles son los criterios e indicadores que deben servir para asignar a un puesto de trabajo un determinado nivel de complemento de destino.

– En todo caso, la definición de cuáles son las funciones, las responsabilidades de los puestos de trabajo, es una decisión de clara naturaleza organizativa, que se lleva a cabo a través de la configuración de los «puestos tipo», que suponen la agrupación de aquellos puestos de trabajo que existían anteriormente pero que ejercen iguales responsabilidades, sin perjuicio de que éstas se puedan saturar de forma distinta. El «puesto tipo» es en definitiva el puesto resultante de los Análisis Funcionales, pero una vez implantado el puesto ti-

finkatuta, hori behin betiko lanpostua izango da, eta bertan kasuan kasuko dotazioak barneratuko dira.

– Hala ere, aipatutako sinplifikazioa lanpostuei buruzko Análisi Funtzionalen ondoriozko antolatze-izara duen neurria da, eta, beraz destino osagarriaren mailak kasuan-kasuan Lanpostuen Zerrendan zehaztuko dira.

Berariazko osagarriari dagokionez, Dekretu hau hurrengo osagai hauetan oinarritzen da:

– Konpondu nahi den abiapuntu-egoera aintzat hartzen badugu, gaur arte eratzikipen automatikoa egin da; izan ere, destino osagarri bera dutenei berariazko osagarri bera dagokie beti eta edozein kasutan.

– Helburu hori dela eta, izendapen bera duten lanpostuek, bai eta destino osagarri bera dutenek ere, berariazko osagarri desberdina izateko aukera berariaz aurreikusten da, horiei ezarri zaizkien zeregin ezberdinen arabera. Zereginen banaketa hori «zeregin adierazgarria» kontzeptua aplikatzearen bidez egingo da; kontzeptu horrek ahalbidetzen du lanpostuei eratziki zaizkien eginkizunak modu egokian betearazteko prozesu garrantzitsuak eta aztertze modukoak identifikatzea.

– Oinarri horietatik abiatuz, arauketa honetan zailtasun tekniko bereziaren nahiz erantzukizun bereziaren kontzeptuei buruzko arauketa berria egin da, betiere lanpostuei berariazko osagarria ezartzeko irizpide gisa.

Gisa bertsean, arauketa honek ekoizgarritasun-osagarriari buruzko arauketa zehatzari eusten dio; hala ere, hori abiarazteko, kontuan hartu behar da Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean nahiz beraren Erakunde Autonomoen lanean aritzeko ebaluazio-sistemen sarreraren mende daudela.

Azkenik, aurreko eredutik eredu berrira igarotzeko prozedura bat jasotzen da; horiek Análisi Funtzionalekin eta ordainsari-sistemari buruz izandako ondorioekin batera ezarriko dira. Hori dela medio, iraganbide-eredu hori, Dekretu honetan azaltzen den bezala, negoziaren xede izango da ordezkari sindikalarekin batera.

Aurrekoa kontuan hartuta, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren txostena ikusi ondoren, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoari entzun ondoren eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2005eko apirilaren 12an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

1. *artikulua*.– Aplikazio-eremua.

po será el puesto definitivo, y dentro de él se integrarán las respectivas dotaciones.

– Esta simplificación, no obstante, es una medida de naturaleza organizativa consecuencia de los Análisis Funcionales de puestos y, por tanto, la adjudicación de los niveles de complemento de destino se determinará en cada caso en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

En relación con el Complemento específico, el presente Decreto se inspira, asimismo en los siguientes elementos:

– La situación de partida que pretende solucionarse es que hasta la fecha se ha hecho una atribución automática consistente en que a igual complemento de destino corresponde siempre y en todo caso un mismo complemento específico.

– Con este fin se prevé expresamente la posibilidad de que puestos de trabajo que tienen igual denominación, así como idéntico complemento de destino, puedan disponer de diferente complemento específico en función de las tareas distintas que hayan sido asignadas a los mismos. Esta singularización de tareas se realizará mediante la aplicación del concepto de «tarea representativa», el cual permite identificar qué procesos significativos y analizables son relevantes para la correcta ejecución de las funciones atribuidas al puesto de trabajo.

– Partiendo de esos presupuestos, en la presente regulación se realiza una nueva regulación de los conceptos de especial dificultad técnica y de especial responsabilidad como criterios para asignar el complemento específico a los puestos de trabajo.

La presente normativa mantiene, asimismo, una regulación específica sobre el complemento de productividad, cuya puesta en marcha estará condicionada de forma directa a la introducción en la Administración General de la Comunidad Autónoma Euskadi y sus Organismos Autónomos de sistemas de evaluación del desempeño.

Y, por último, se recoge un procedimiento en virtud del cual se puede llevar a efecto la transición del modelo anterior al nuevo que se implanta con los Análisis Funcionales y sus repercusiones sobre el sistema retributivo. A este respecto el modelo de transición, tal como se expone en el presente Decreto, será objeto de negociación con la representación sindical.

En atención a lo expuesto, a propuesta de la Consejera de Hacienda Administración Pública, visto el informe del Consejo Vasco de la Función Pública, de conformidad con la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 12 de abril de 2005,

DISPONGO:

*Artículo 1*.– Ámbito de aplicación.

1. Arauketa honek Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko nahiz beraren erakunde autonomoetako funtzionarioentzat gordetako lanpostuei esleitutako ordainsari osagarriak arautzen ditu.

2. Ondorioz, Dekretu hau Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrearen eta bere erakunde autonomoen funtzionarioei soil-soilik ezarriko zaie, eta hortik kanpo geldituko dira hezkuntza administrazioiko, Justizia Administrazioiko, Osakidetzako eta Ertzaintzako funtzionarioak.

### 2. *artikulua*.— Funtzionario publikoen ordainsariak.

Dekretu honen ondorioz, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean nahiz beraren erakunde autonomoetan ukituta geratu diren funtzionarioei ordainduko zaie, bakarrik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legean III. tituluaren VII. kapituluan jasotako ordainketa-kontzeptuen ondorioz, bai eta Dekretu honetan ezarritakoaren arabera ere.

### 3. *artikulua*.— Destino osagarria. Mailak sailkatzea.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko nahiz beraren erakunde autonomoetako lanpostuak hogeita hamar mailatan sailkatuko dira; horretarako, aintzat hartzen dira lanpostuan aritzeko eta garatu beharreko eginkizunetarako nahitaezkoak diren betekizunak.

2.— Lanpostuko eginkizunak neurtuko dituzten adierazleak, lanpostu bati esleitu beharreko mailaren eta destino osagarri egokia adjudikatzearen ondoretarako, hauek izango dira:

a) Titulazio maila: Lanpostuari eratziki zaizkion eginkizunak modu egokian gauzatzeko nahitaezkoa den titulazio-taldea adierazten du.

b) Zuzendaritzaren beharrezkoa: Lanpostuaren hierarkia-harremanetarako edota harreman funtzionaletarako nahitaezkoa den koordinazio maila identifikatzen du. Aipatutako koordinazioa besteei dagozkien jardueren gain burututako ondorengo erantzukizunetan zehazten da: gainbegiratzea, kontrola, ebaluazioa eta irizpideen ezarpena.

c) Ekimena: Lanpostuari eratzikitako eginkizunek ohi bezala dakartzaten arazoetarako konponketen identifikazio, definizio eta bilaketa mailan zehazten da.

d) Autonomia: Lanpostuen eginkizunak modu egokian betetzeko nahitaezkoak diren erabakiak eta akzioak hartzeko askatasun-marjina adierazten du.

e) Konplexutasuna: Informazioaren zailtasun maila adierazten du, batez ere, esparruen dibertsitatea edo horien sakontasuna dela eta, lanpostuari eratzikitako eginkizunak modu egokian garatzeko nahitaezkoa dena.

1.— La presente normativa regula las retribuciones complementarias asignadas a los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2.— En consecuencia, el presente Decreto únicamente será de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, no siendo de aplicación al personal funcionario al servicio de la administración educativa, administración de justicia, de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y de la Ertzaintza.

### *Artículo 2.*— Retribuciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos afectados por este Decreto sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el Título III, Capítulo VII de la Ley 6/1989, de Función Pública Vasca y de acuerdo con lo previsto en el presente Decreto.

### *Artículo 3.*— El complemento de destino. Clasificación de niveles.

1.— Los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos se clasifican en treinta niveles, atendiendo para ello a los requisitos requeridos para su desempeño y a las funciones que deben desarrollar.

2.— Los indicadores que medirán las funciones de los puestos de trabajo, a efectos de la asignación del nivel a un puesto de trabajo y de la adjudicación del complemento de destino correspondiente, serán los siguientes:

a) Nivel de titulación: expresa el grupo de titulación exigido para poder desempeñar adecuadamente las funciones atribuidas al puesto.

b) Exigencia de Dirección: identifica el grado de coordinación exigido por la relación jerárquica o funcional del puesto. Dicha coordinación se concreta en las siguientes responsabilidades ejercidas sobre las actividades de otros: supervisión, control, evaluación y establecimiento de criterios.

c) Iniciativa: se concreta en el grado de identificación, definición y búsqueda de soluciones para la resolución de los problemas que habitualmente conllevan las funciones atribuidas al puesto.

d) Autonomía: expresa el margen de libertad para la adopción de las decisiones y de las acciones que las funciones del puesto requieren para su correcta satisfacción.

e) Complejidad: manifiesta el grado de dificultad de la información que por la diversidad de ámbitos o por su profundización, es necesario procesar para desarrollar adecuadamente las funciones atribuidas al puesto.

3.– Mailen tarreak, 6/1989 Legearen 43. artikuluan ezarritako titulazio-taldeetan barneratutako Gorputz edota Eskalei dagozkienak, eskala honen arabera geratzen da ezarrita:

A taldea	21-30
B taldea	18-27
C taldea	16-22
D taldea	14-19
E taldea	11-16

4.– Lanpostu bati esleitutako lanpostu-mailako osagarriaren maila Lanpostuen Zerrendan jasoko da, Lanpostuak Baloratzeko Eskuliburuarekin bat etorritik esku-ratu diren emaitzen arabera.

5.– Lanpostu-mailako osagarriaren zenbatekoa izango da uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 79.1.a artikuluan ezarritakoaren arabera urtero-urtero zehazten dena.

#### 4. artikulua.– Berariazko osagarria.

1.– Berariazko osagarriak lanpostu bakoitzaren baldintza zehatzak ordainduko ditu. Horren esleipena honako irizpide hauen arabera egingo da:

a) Zailtasun tekniko berezia: Aintzat hartuko ditu lanpostuaren zereginekin zerikusia duten arazo bereziki konplexuak konpontzeko nahitaezkoa den esfortzu intelektuala, bai eta horiek betearazteko ezagutza bereziak ere.

b) Erantzukizun berezia: Honako adierazle hauen arabera baloratuko da: 1) zereginak modu desegokian betearazteak eratorritako ondorioak; 2) hierarkia-erantzukizunpean ezarritako giza baliabideen kopurua, eta, 3) lanpostuaren titularrak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren barruko edo kanpoko pertsonekin ezarri beharreko harremanak, hierarkia-harremanak baztertuta.

c) Bateriaezintasuna: Lanpostuen titularrek, lanpostu horien edukia eta eskumena dela eta, lotuta dauden Administrazio Publikoaren mende modu eksklusiboan jardungo dute, irabazizko jardueretatik beste edozein gauzatzeko debekuekin.

d) Deditazioa: Mota hauek hartu dituela ulertuko da: a) lanaldi zatitua, b) lantokian lanordu gehiago emateko prestasuna eta c) lanaldi handiagoa.

e) Nekagarritasuna edo arriskua. Lanpostuari datxekion arriskuak, toxikotasunak, deserosotasunak edo eragozpenek dituzten ezaugarrien arabera antzemango dira, baldin eta etengabe eta ez noizean behin soilik azaldu badira.

2.– Balorazioaren Eskuliburuak zehaztuko du aurreko puntuan aipatu irizpideen esleipena.

3.– Lanpostu bati esleitu zaion berariazko osagarria lanpostuen zerrendan kode moduan edo kopuru gisa ja-

3.– Los intervalos de niveles, correspondientes a los Cuerpos o Escalas integrados en los grupos de titulación previstos en el artículo 43 de la Ley 6/1989, quedan fijados conforme a la siguiente escala:

Grupo A	21-30
Grupo B	18-27
Grupo C	16-22
Grupo D	14-19
Grupo E	11-16

4.– El nivel de complemento de destino adjudicado a un puesto de trabajo se reflejará en la Relación de Puestos de Trabajo de acuerdo con los resultados obtenidos conforme al Manual de Valoración de los Puestos de Trabajo.

5.– La cuantía del complemento de destino será la que anualmente se determine de conformidad con lo previsto en el artículo 79.1.a de la Ley 6/1989, de 6 de julio.

#### Artículo 4.– Complemento específico.

1.– El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo. Su asignación se realizará en atención a los siguientes criterios:

a) Especial dificultad técnica: tendrá en cuenta el esfuerzo intelectual exigido para la resolución de problemas especialmente complejos en relación con las tareas del puesto, así como los conocimientos específicos necesarios para la ejecución de las mismas.

b) Especial responsabilidad: su valoración se realizará en función de los siguientes indicadores: 1) las consecuencias derivadas de la incorrecta ejecución de las tareas; 2) el número de recursos humanos sobre los que se asumen responsabilidades jerárquicas y 3) las relaciones que el titular del puesto necesita establecer con personas del interior o del exterior de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al margen de las relaciones jerárquicas.

c) Incompatibilidad: concurre en aquellos puestos de trabajo en los que por su contenido y competencia sus titulares deban quedar sujetos a la exclusiva dedicación a la Administración Pública a la que están vinculados, con la consiguiente prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa.

d) Dedicación. Se entenderá que adoptará las siguientes modalidades: a) jornada partida, b) disponibilidad con mayor presencia y c) mayor jornada.

e) Penosidad o peligrosidad. Será apreciada en función de las características de riesgo, toxicidad, incomodidad, o molestias, inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma continuada y no esporádica.

2.– El Manual de Valoración determinará la asignación de los criterios citados en el punto anterior.

3.– El complemento específico asignado a un puesto de trabajo se reflejará en código o en cuantía en la

soko da, Lanpostuak Baloratzeko Eskuliburuarekin bat etorri eskuratu diren emaitzen arabera.

**5. artikulua.**– Emankortasun-osagarria.

1.– Emankortasun-osagarriak, hala denean, funtzionarioak lanpostuan izandako etekin berezia, ohiz kanpoko jarduera eta interesa edo ekimena ordainduko ditu.

2.– Emankortasun-osagarriaren esleipena lanpostua betetzeko inguruabar objektiboen arabera burutuko da, hori zehazteko Jaurlaritzaren Kontseiluak ezartzen dituen irizpide orokorre jarraituz.

3.– Funtzio Publikoaren arloan eskumena duen sailaren titularrak emandako Agindua dela medio, eta aurretiaz pertsonalaren ordezkariarekin negoziatuta, emankortasun-osagarria zein kasutan eta inguruabarretan esleituko den arautuko da.

**XEDAPEN GEHIGARRIAK**

**Lebenengoa.**– Arau hauen aurka dagoen guztiari dagokionez, uztailaren 30eko 207/1990 Dekretua, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen ordainsariei buruzkoa, bai eta ostean egindako aldarazpenak eta garapenak ere, ulertuko da arauketa honen 1. artikuluan ezarritako aplikazio-eremuan jasotako lanpostuetan ez direla aplikatuko.

**Bigarrena.**– Aipatutako Dekretuaren aplikazioari oso-osorik eutsiko zaio arauketa honen aplikazio-eremuan barneratuta ez dauden Euskal Autonomia Erki-degoaren Administrazioan dauden gainerako lanpostuetan, eta, edozein kasutan ere, gainerako euskal administrazio publikoetan ere.

**XEDAPEN IRAGANKORRAK**

**Lebenengoa.**– Norbere gradua.

Balorazio berriaren ondorioz, analisi funtzionalen aplikazioa dela eta, lanpostu baten destino osagarria aldatuz gero, norbere graduari buruzko ondoreak hauek izango dira:

a) Lanpostuari adjudikatzen bazaio aurretik esleitu zitzaiona baino destino osagarri txikiagoa, orduan funtzionarioak lanpostu horretan iraungo duen denbora zenbatzen hasiko da beteta dagoen lanpostua sailkatuta izan den maila altuenarekin:

1.– Funtzionarioa jadanik goragoko mailari dagokionean finkatuta izanez gero, ez da hori berrikusiko eta finkatutzat joko da ondore guztietarako.

2.– Funtzionarioa goragoko mailan finkatzeko prozesuan aurkitzen bada, maila berri horretako lanpostuan zerbitzuak ematen diharduen denbora zenbatzen hasi-

relación de puestos de trabajo de acuerdo con los resultados conforme al Manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

**Artículo 5.**– Complemento de productividad.

1.– El complemento de productividad irá destinado, en su caso, a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su puesto de trabajo.

2.– La asignación del complemento de productividad se efectuará en función de las circunstancias objetivas de desempeño del puesto de trabajo, conforme a los criterios generales que para su determinación establezca el Consejo de Gobierno.

3.– Por Orden del o de la Titular del Departamento competente en materia de Función Pública, y previa negociación con la representación del personal, se regulará en qué casos y circunstancias se asignará el citado complemento de productividad.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.**– En todo lo que se oponga a la presente normativa, el Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas, y todas sus modificaciones y desarrollos posteriores, se considerarán inaplicables a los puestos de trabajo recogidos en el ámbito de aplicación contemplado en el artículo 1 de la presente normativa.

**Segunda.**– El citado Decreto mantendrá su plena aplicabilidad para el resto de puestos de trabajo del la Administración de la Comunidad Autónoma no incluidos en el ámbito de aplicación de la presente normativa y, en todo caso, para el resto de Administraciones Públicas Vascas.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.**– Grado personal.

Si como consecuencia de la nueva valoración, por la aplicación de los análisis funcionales, se modificara el nivel de complemento de destino de un puesto de trabajo, los efectos sobre el grado personal serán los siguientes:

a) Si al puesto de trabajo se le adjudicara un nivel de complemento de destino inferior al que tenía asignado con anterioridad, el tiempo de permanencia del funcionario en el puesto de trabajo se computará con el nivel más alto con que hubiera estado clasificado el puesto de trabajo ocupado:

1.– Si el funcionario tuviera ya consolidado el grado correspondiente al nivel superior, no se producirá la revisión del mismo y se entenderá consolidado a todos los efectos.

2.– Si el funcionario se encontrara en proceso de consolidación de un grado superior, el tiempo de servicios prestados en el puesto de trabajo al que se ha asignado

ko da aipatu lanpostua sailkatuta izan den maila altuena-  
narekin.

b) Lanpostuari sailkapenean lehendik zuen destino osagarriaren maila baino altuagoa esleituko balitzaio, lanpostuari esleitutako destino osagarriaren maila berriari dagokion norbere gradua eskuratzeko beharrezkoa den denbora, kasuan kasuko, lanpostuen zerrendaren aldaketa indarrean jartzen denetik zenbatzen hasiko da:

1.– Funtzionarioak behegoko maila finkatuta izanez gero, goragoko mailak finkatzean Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen 45.2. eta 6. artikuluetan ezarritakoa aplikatuko da.

2.– Funtzionarioa behegoko maila bat finkatzeko prozesuan aurkitzen bada, goragoko mailan zerbitzuak ematen irau duen denbora zenbatzeko modukoa izango aipatu finkatze horretarako, baldin eta funtzionarioak hala eskatu badu. Kasu horretan, era horretan zenbatutako epea ezin izango da beste maila ezberdin bat finkatzeko errepikatu.

**Bigarrena.**– Berariazko osagarria.

Berariazko osagarriaren zenbatekoa, behin hori osatzen duten osagaiak batuta, eta kasuan kasuko kodeak 2005. urtean Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomoetan zerbitzupuan dauden funtzionarioen pertsonalari buruzko lan-baldintzak arautuko dituen Dekretuan barneratuko dira.

**Hirugarrena.**– Ondorio ekonomikoak.

1.– Destino osagarriei dagozkien egungo mailen egokitzapenak Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorraren esparruan egoki diren erakunde sindikalekin negoziatuko dira.

2.– Dekretu honetan ezarritako edukitik eratorritako soldatak, hirutekoeak, aparteko ordainsariak, destino osagarriak, berariazko osagarriak eta ekoizgarritasun-osagarriak, indarreko ordainsari-erregimenei dagozkien ordainketen osotasuna bereganatzen dituzte, osagarri pertsonalak nahiz iragankorrak barne.

3.– Dekretu honetan ezarritako ordainsari-erregimena aplikatzearen ondorioz, kobratzen zen ordainsari fin-  
koei eta aldizkako gutxitzea ekartzen badu, lanpostuaren titularrak horien arteko ezberdintasunaren ondoriozko osagarri pertsonal eta iragankorra hartzeko eskubidea izango du, beste lanpostu bat hartzen ez duen bitartean.

4.– Aurreko paragrafoan aurreikusitako osagarri pertsonalak eta iragankorrak ez du bereganatze-izaerarik, jarraian datozen aurrekontu-ekitaldietan aplikatzeko modukoak diren eguneratzeei kalterik egin gabe.

5.– Edozein kasutan ere, Dekretu honetan aurreikusitakoaren aplikazioak eratorri ondore ekonomikoak

un nuevo nivel será computado con el nivel más alto con que dicho puesto hubiera estado clasificado.

b) Si al puesto de trabajo se le adjudicara un nivel de complemento de destino superior a aquel con el que el puesto hubiera estado anteriormente clasificado, el cómputo del tiempo necesario para la adquisición del grado personal correspondiente al nuevo nivel de complemento de destino asignado al puesto de trabajo se iniciará a partir de la entrada en vigor de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo:

1.– Si el funcionario tuviera ya consolidado el grado del nivel inferior, la consolidación de los grados superiores se regirá por lo previsto en el artículo 45.2 y 6 de la Ley 6/1989, de Función Pública Vasca.

2.– Si el funcionario se encontrara en proceso de consolidación de un grado inferior, el tiempo de servicios prestados en el nivel superior será computable para la referida consolidación, si así lo solicitara el funcionario. En este caso, el periodo así computado no podrá ser reproducido para la consolidación de otro grado distinto.

**Segunda.**– Complemento específico.

La cuantía del complemento específico, una vez ponderados los elementos que lo integran, y sus correspondientes códigos se incorporarán al Decreto que regule las condiciones de trabajo para el año 2005 del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

**Tercera.**– Efectos económicos.

1.– Las adecuaciones de los actuales niveles de complemento de destino serán negociadas con las organizaciones sindicales pertinentes en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– El sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad derivados de lo previsto en el presente decreto, absorberán la totalidad de las remuneraciones correspondientes a los regímenes retributivos vigentes, incluidos los complementos personales y transitorios.

3.– Si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente decreto se produjera minoración sobre las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo, quien fuera titular del puesto de trabajo tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, en tanto no acceda a otro puesto de trabajo.

4.– El complemento personal y transitorio previsto en el apartado anterior no tendrá carácter absorbible sin perjuicio de las actualizaciones que le sean de aplicación en sucesivos ejercicios presupuestarios.

5.– En todo caso, los efectos económicos derivados de la aplicación de lo previsto en el presente Decreto

eragingarriak izango dira, bakarrik, lanpostuen zerrendan burututako aldaketa egokia indarrean jartzen denetik.

#### AZKEN XEDAPENAK

**Lehenengoa.**– Funtzio Publikoaren arloan eskumena duen saileko titularra gaitu da Dekretu hau garatu dezan.

**Bigarrena.**– Dekretu honek Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko apirilaren 12an.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,  
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

#### 2189

80/2005 DEKRETUA, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko eta bere Erakunde Autonomoetako lanpostuen balorazio batzordea sortzeko dena.

Ekonomia Gaietarako Ordezko Batzordeak 2002ko maiatzaren 9an onartu zuen proiektuaren araberako analisi funtzionalak ezartzeak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko lanpostuen definizioaren ikusmolde berria dakar.

Horrela, bada, apirilaren 12ko 78/2005 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko lanpostuen zerrenda arautzen duenak, euskal funtzio publikoko egituraketaren oinarritzko unitate eratzailerak dela lanpostua dio, eginkizun taldeez osatuta dagoela, eta hauek zereginetan banatuta daudela.

Lanpostuaren ikusmolde berri honetan garrantzi berezia dute eginkizunek lanpostuak lanpostu-mailako osagarriaren maila jakin batean kokatzeko faktore determinatzaileak baitira. Zereginak eta hori burutzeko behar diren baldintzek eta betekizunek ere garrantzi handia dute, dotazio bakoitzaren berariazko osagarriaren elementu determinatzaileak baitira. Hori dela eta, gaur egun lanpostuak baloratzeko dagoen eredia gainbegiratu beharra dago eta maiatzaren 16ko 79/2000 Dekretuaren ordez azterketa funtzionalak ezarri ondoren gelditu den antolakuntza eta giza baliabideen ku-

serán efectivos únicamente a partir de la entrada en vigor de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.**– Se habilita al o a la Titular Departamento competente en materia de Función Pública para el desarrollo del presente Decreto.

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

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 12 de abril de 2005.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,  
IDOIA ZEBARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

#### 2189

DECRETO 80/2005, de 12 de abril, por el que se crea el Comité de Valoración de puestos de trabajo de la Administración General de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La implantación de los análisis funcionales conforme al Proyecto aprobado, con fecha de 9 de mayo de 2002, por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos supone una nueva concepción en la definición de los puestos de trabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En este sentido, el Decreto 78/2005, de 12 de abril, por el que se regulan las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi define el puesto de trabajo como la unidad organizativa básica de estructuración de la función pública vasca y está constituido por la agrupación de funciones que, a su vez, se descomponen en tareas.

La materialización de esta concepción del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la especial relevancia que adquieren las funciones, en cuanto factores determinantes del encuadramiento de los puestos en un determinado nivel de complemento de destino, y la trascendencia de las tareas y de las condiciones y requisitos necesarios para su ejecución como elementos determinantes del complemento específico de cada dotación, requiere la revisión del actual modelo de valoración de puestos de trabajo y la sustitución del Decreto 79/2000, de 16 de mayo, por un nuevo Decreto que se adecue al mo-