

BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Memoria económica

El artículo 42 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, señala entre los trámites que se deben seguir para la aprobación de las normas con rango de ley, la elaboración de una memoria económica sobre la estimación del coste previsto que puede incidir en la hacienda de la Generalitat.

De conformidad con el mencionado precepto se emite la presente memoria económica.

La ley se promulga en los términos del artículo 50.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, que otorga a la Generalitat la competencia en materia de desarrollo legislativo del régimen estatutario de sus funcionarios, en el marco de la legislación básica del Estado, cuyos límites materiales y formales respeta conforme el Tribunal Constitucional ha determinado en esta materia (sentencia nº 39/2014, de 11 de marzo, fundamento 5º).

Su texto se estructura en once títulos, con 187 artículos, veinticuatro disposiciones adicionales, catorce transitorias, una derogatoria y tres finales

Esta reforma del empleo público valenciano tiene básicamente cuatro ejes esenciales:

a) La estabilización del modelo valenciano de función pública. La función pública valenciana se ha sometido en su corto período de existencia a dos modelos legales muy distintos y antagónicos en algunos aspectos. Es necesario dotar de la mayor estabilidad posible al régimen legal de la función pública, modificando tan solo aquello que no ha funcionado bien o resulte inaplicable o disfuncional con los objetivos de la reforma pretendida y los criterios en que debe fundarse.

b) La regularización de anomalías detectadas. Dicha regularización debe traducirse sobre todo en la regulación precisa del sistema de acceso basado en la aplicación de los principios de mérito y capacidad, de un modelo de carrera horizontal fundado en la evaluación del desempeño, de sistemas de provisión de puestos de trabajo flexibles pero fundados en el mérito, de un sistema de formación continua basado en las exigencias de modernización de la Administración de la Generalitat, en el refuerzo de los valores éticos del servicio frente a corruptelas, abusos e incumplimientos y en la perfección del conjunto de derechos sociales del personal empleado público en el marco de la legislación básica y en función de las disponibilidades presupuestarias



c) Nuevos instrumentos organizativos y de gestión. Para alcanzar los fines necesarios no basta, sin embargo, con la aprobación de preceptos legales concretos que regulen medidas, derechos y deberes o que habiliten a la Administración a adoptar ciertas decisiones, sino que debe procederse a una reforma organizativa y aprontar nuevos instrumentos o herramientas de gestión de personal. Todo ello debe establecerse en la Ley, aunque será necesario desarrollarla más tarde y aportar los recursos personales y materiales necesarios, lo que implica un compromiso y un esfuerzo sostenido a lo largo del tiempo.

d) Aplicación de la perspectiva de género. Se trata de adoptar las medidas necesarias para conseguir que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración pública sea cada vez más real y, en consecuencia, que de forma paulatina, comience a difuminarse la segregación horizontal y vertical.

Aun cuando la aprobación del anteproyecto de ley supone una reestructuración del vigente sistema de empleo público valenciano, en su mayor parte regula elementos jurídicos, estructura, criterios y procedimientos que no contienen medidas que, por si mismas, pueda suponer incremento del gasto en los Presupuestos de la Generalitat

Resulta pues necesario, repasar el contenido de los Títulos para determinar aquellos que podrían suponer en un futuro un incremento de gasto pero que, bien no es posible concretar a fecha de hoy por depender de variables futuras, bien se materializarán con ocasión del desarrollo reglamentario de la ley y no por la mera aprobación de la misma.

- El Título I incorpora una novedosa definición de empleo público, delimita de modo más claro su ámbito de aplicación y pretende clarificar su alcance y límites, tanto en el concepto de “Administración de la Generalitat” como en las entidades locales o los sectores educativo y sanitario de la comunidad autónoma, siendo por tanto, de carácter definitorio y organizativo.

- El Título II busca dotar al sistema de empleo público de órganos coordinados y suficientemente regulados en sus competencias.

Se crea la Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Generalitat, órgano de coordinación e interlocución entre los ámbitos de la administración de la Generalitat, sanidad, educación y justicia.

Asimismo se contempla de modo innovador la cooperación técnica en materia de empleo público entre la Generalitat y las entidades locales.

Se regula y contempla en la ley la denominada Oficina de Supervisión, Control Interno y Evaluación del Personal de la Administración de la Generalitat, que realizará la supervisión y control interno del cumplimiento de las normas sobre función pública y de los deberes profesionales del personal empleado público y la evaluación del desempeño del mismo.

Se configura l'Escola Valenciana d'Administració Pública a la cual se dota de amplias competencias en materia de empleo público.

Estos nuevos instrumentos o herramientas de gestión de personal deben establecerse en la Ley, aunque será necesario desarrollarla más tarde y aportar los recursos personales y materiales necesarios, lo que implica un compromiso pero no un incremento de gasto con ocasión de su aprobación.



- El Título III establece la tipología y clases de personal empleado público. Destacar la regulación con un capítulo específico del régimen jurídico de la dirección pública profesional, definiendo los contornos de la figura, el tipo de puestos de trabajo que se engloban en la misma, los requisitos de los mismos o, en fin, el procedimiento de designación, recogiendo con especial énfasis la necesidad de respetar los principios de publicidad, mérito y capacidad en un procedimiento tendente a acreditar de modo suficiente la idoneidad profesional de las personas nombradas, cuya gestión deberá ser evaluada.

Se trata pues de una regulación de elementos jurídicos y de gestión, que no conlleva incremento de gasto por si misma.

- El Título IV dedicado a la estructura y ordenación del empleo público valenciano, mantiene su ordenación en cuerpos realizando un profundo análisis y reducción de los mismos. Introduce asimismo, el concepto de agrupación de puestos de trabajo.

La ley contempla una tabla de correspondencia entre los cuerpos, escalas y la agrupación profesional funcional previstas en la misma, con los vigentes a su entrada en vigor. La integración del personal en estos cuerpos, escalas o agrupación profesional funcional, no conlleva incremento presupuestario alguno.

- El Título V regula el nacimiento y extinción de la relación de servicio. Su contenido no conlleva en si mismo incremento presupuestario alguno, ya que es en el momento de la aprobación de las Ofertas de Empleo Público cuando se determina el número y características de los puestos convocados y, por tanto, cuando se recabarán los correspondientes informes presupuestarios sobre la existencia de dotación necesaria y suficiente con carácter previo a la aprobación.

- El Título VI es el dedicado a los derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público. En esta materia se contemplan los principios derivados de la igualdad efectiva de mujeres y hombres objeto de regulación y de concertación social reciente.

Se introducen determinados permisos, como puede ser el caso de los derivados de daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, que ya resultan de aplicación al personal empleado público por constituir normativa básica estatal, por lo que la ley se ha limitado a recogerlos en el articulado.

Cabe destacar no obstante como novedad, la ampliación del permiso de paternidad a seis semanas, la posibilidad de que las empleadas públicas víctimas de violencia de género, reduzcan su jornada hasta un 30% sin disminución de retribuciones o el permiso por estado de gestación previsto en el artículo 78.1.d) y la Disposición Transitoria décima.

Respecto a las dos primeras, procede recordar que tienen su origen en el Acuerdo de la MGN I, de fecha 9 de junio de 2016, ratificado por el Consell el día 17 de dicho mes y publicado en el *DOGV* el día 24 de junio de 2016, que ya las preveía y que, desde su aprobación, pueden ser objeto de disfrute por el personal empleado público. Dicho acuerdo fue objeto de informe favorable por la Dirección General de Presupuestos.



Respecto a la tercera de las medidas enunciadas, por motivos obvios, no resulta posible determinar a priori el número de empleadas públicas que harán uso de la misma.

- El Título VII, regula la provisión de puestos y la movilidad. El Título VIII es el dedicado a la promoción profesional, que mantiene la regulación existente en las diversas modalidades de carrera apostando decididamente por la evaluación del desempeño como sistema para individualizar y diferenciar el rendimiento del personal empleado público, definiendo sus contornos e introduciendo los requisitos técnicos indispensables para el empleo de esta técnica con garantías.
- El Título IX contempla las situaciones administrativas del personal empleado público, ámbito que, como el X, dedicado al régimen disciplinario, y el XI, a la representación y la negociación colectiva, no han sido objeto de cambios sustanciales en su regulación.

Por todo ello, de todos los antecedentes expuestos, se desprende que la aprobación del proyecto de Ley de Empleo Público de la Comunitat Valenciana, no supone un incremento de gasto para la Hacienda de la Generalitat.

La directora general de Función Pública

