

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

Informe de necesidad y oportunidad

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 un informe de necesidad y oportunidad del borrador del proyecto normativo.

De conformidad con el mencionado precepto se emite el presente informe.

Las nuevas visión y cultura de la administración pública que impulsa la Generalitat, basadas en la transparencia, la independencia, la profesionalización, la participación ciudadana, la mejora continua en la aplicación de los procedimientos de gestión, la eficiencia y la reducción de trámites y gastos innecesarios, así como el tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (en adelante LOGFPV), aconsejaban la revisión y modificación de determinados aspectos, regulaciones y figuras incluidos en la citada ley.

Asimismo, resultaba imprescindible la introducción de la perspectiva de género en la reforma de la LOGFPV, creando los mecanismos que hagan posible ese nuevo enfoque estratégico de la función pública valenciana, puesto que conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres y corregir los efectos de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo no solo es hacer justicia social, sino también mejorar la eficacia de las políticas públicas y el funcionamiento de la propia administración.

Con la finalidad de acometer los estudios, valoraciones, análisis y diagnósticos previos a la modificación y revisión de la LOGFPV, por un lado, se constituyó por Resolución de 3 de marzo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas (DOGV de 10.03.2016), una comisión formada por expertos en el ámbito de la administración y empleo públicos y miembros de la Generalitat, cuyo objeto fué el estudio y diagnóstico del empleo público en el ámbito de la administración de la Generalitat, así como la regulación establecida en la vigente LOGFPV, con la finalidad de proponer las bases de una modificación y revisión de la misma en los aspectos que resulten necesarios para conseguir una función pública más profesional, eficaz y eficiente, que preste un mejor servicio a la ciudadanía valenciana.

Por otro lado, por Resolución de 2 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas (DOGV de 14.06.2016), se constituyó otra comisión de la que formaban parte tanto mujeres como hombres, representantes del mundo universitario con experiencia en materia de



igualdad, de la Administración de la Generalitat por razón del puesto que desempeñan y su relación tanto con esta materia como con la relacionada con la función pública, y personas designadas por las organizaciones sindicales con representación entre el personal empleado público valenciano, encargada, asimismo, de elaborar una propuesta de reforma de la LOGFPV, de la Generalitat, desde la perspectiva de género.

Ambas comisiones recomiendan en sus informes, como mejor solución para alcanzar los objetivos perseguidos, esto es, por un lado, dotar de mayor eficacia y eficiencia el funcionamiento de las administraciones y entes públicos y reforzar los valores característicos del servicio público: la igualdad de oportunidades en el acceso y la carrera, la transparencia, la imparcialidad del personal funcionario y la ética pública, y por otro, garantizar el derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la aprobación de un nuevo texto legislativo que derogue el anterior

Teniendo en consideración estos informes y que las modificaciones propuestas son numerosas y algunas de ellas de gran importancia, la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas ha considerado oportuno elaborar un nuevo texto legal que sustituya a la LOGFPV.

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. En su redacción incorpora de modo transversal principios, valores y reglas que persiguen hacer real y efectiva la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas y ámbitos de la gestión proporcionando la combinación de los instrumentos de la transversalidad y las acciones positivas que garantizan mejor la igualdad efectiva.

A la vista de la evolución del régimen legal de la función pública valenciana y de la situación actual de la misma, las modificaciones introducidas en la legislación valenciana hacen hincapié, por un lado, en la plasmación efectiva de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública y en la carrera administrativa del personal funcionario, ya que es la mayor garantía de profesionalidad. Pero por otra parte, también se funda en un criterio de flexibilidad en la ordenación y gestión del sistema de empleo público, que constituye condición de su eficiencia.

Al mismo tiempo y por razones de eficacia la reforma procura un reforzamiento organizativo y de los instrumentos de gestión de la Generalitat en la materia. Asimismo, y en función de las circunstancias actuales, se ha puesto el acento en las exigencias éticas de la función pública y en la garantía o perfeccionamiento de algunos derechos sociales.

Por último, señalar, que 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.

La directora general de Función Pública

