

# **Memòria explicativa de la modificació de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública**

## **Introducció**

La sentència del Tribunal Constitucional del 14 de maig del 2019 (causa 2019-1-L) va declarar que els articles 11.4 i 72 de la Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública vulneraven l'article 40 de la Constitució i, per tant, havien de ser declarats nuls i sense efecte.

Aquesta sentència evidenciava la necessitat de modificar la Llei de la funció pública per afegir-hi la regulació dels aspectes indicats pel Tribunal Constitucional, però el Govern ha efectuat una tasca de revisió del text molt més àmplia conjuntament amb els representants dels treballadors públics, amb la voluntat de recuperar el diàleg i incloure-hi aspectes de millora.

El fet de tenir el text en vigor ha estat una oportunitat per avaluar la realitat de la implementació i poder proposar millores de funcionament, sempre mantenint la visió en l'optimització dels recursos i la modernització de la gestió pública. Aquest Projecte de Llei de modificació de la Llei de la funció pública ha estat treballat article per article amb els representants sindicals i també s'ha compartit amb els membres comunals per tal de millorar alguns aspectes concrets, com la mobilitat entre administracions i la implicació econòmica que té en les administracions.

Un dels canvis més significatius és el fet d'homogeneïtzar la condició de funcionaris suprimint els treballadors públics de caràcter indefinit, per evitar que es generin dubtes sobre la igualtat de tractament de tot el personal estatutari en les condicions de treball, i s'ha optat per reservar als funcionaris de nacionalitat andorrana determinats llocs de treball per les prerrogatives i atribucions especials que impliquen.

D'altra banda, es mantenen els treballadors públics interins, nomenats per accomplir funcions pròpies de funcionaris, amb caràcter temporal i en els supòsits expressament previstos en la Llei. Però s'hi ha afegit la possibilitat que el ministeri de funció pública, amb la finalitat de respondre a les necessitats urgents de contractació de personal interí d'alguns departaments de l'Administració

general, pugui convocar processos de selecció específics per crear borses de personal, per tal d'agilitzar la contractació i reduir la despesa en el nombre de convocatòries per a llocs similars i les contractacions directes urgents sense convocatòria pública. També s'obre la possibilitat que totes les administracions públiques, amb acords específics, es puguin afegir als programes d'ocupació que el Govern pugui establir.

Una altra de les modificacions essencials és la recuperació, dins el sistema de classificació de la funció pública, dels grups funcionals, les ocupacions professionals tipus i els nivells de classificació que havien estat implantats amb l'antiga Llei de la funció pública, del 15 de desembre del 2000, i que van ser vigents fins a l'entrada en vigor de la Llei 1/2019, del 17 de gener. La finalitat de recuperar aquests sistemes de classificació del personal és facilitar la definició dels supòsits de progressió dins la carrera professional.

En relació amb la mobilitat dels funcionaris, és objecte de modificació en aquesta Llei per facilitar la promoció interna dels treballadors dins la mateixa administració on es trobi orgànicament la plaça vacant o de nova creació, i serà posteriorment, en segona convocatòria, quan es promogui la mobilitat entre altres administracions.

En compliment dels requeriments del Tribunal Constitucional, es modifica l'article 72 per fixar la jornada i l'horari de treball. Tenint en compte les especificitats requerides per a la prestació dels serveis públics, s'estableix una jornada legal ordinària en còmput anual d'un màxim de 1.800 hores anyals de treball efectiu, sense perjudici de qualsevol altra jornada que pugui fixar-se per disposició legal especial.

Així mateix, la modificació específica que els representants de les associacions de funcionaris i dels sindicats del cos on es convoqui la plaça puguin assistir a les reunions del Comitè Tècnic de Selecció amb veu i sense vot de forma potestativa, i s'amplia l'excedència amb reserva de plaça als funcionaris que siguin esportistes d'alt nivell i que representin el país en competicions internacionals.

S'introdueixen millores al procediment disciplinari i en les disposicions addicionals s'hi afegeix la possibilitat que les administracions públiques puguin contractar en règim laboral persones amb discapacitat, en situació de vulnerabilitat o en risc d'exclusió social, o persones desocupades inscrites al Servei d'Ocupació o que estiguin donades d'alta a programes d'inclusió sociolaboral o als programes per a la millora de l'ocupabilitat amb acords entre administracions.

### **Estructura i contingut**

Aquesta Llei es compon de 97 articles i compta també amb dos disposicions addicionals, per especificar la situació de tots els funcionaris del Cos de Duana que van passar al Departament de Tributs i Fronteres i per regular la contractació en el marc dels programes d'inserció laboral. La disposició transitòria concreta la situació dels secretaris dels membres del Govern. La disposició final primera té per objecte definir el desenvolupament reglamentari del treball no presencial i la disposició final segona modifica els apartats 1 i 4 de l'article 5 de la Llei 5/2004, del 14 d'abril, del Codi de Duana.

En la disposició final tercera s'efectua una nova modificació de la Llei del Cos de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments, que reforma les lletres *a* i *b* de l'apartat 1 de l'article 33 de la Llei 7/2017, del 20 d'abril, pel que fa a la provisió de places vacants o de nova creació.

Finalment, la disposició final quarta encomana al Govern la publicació dels corresponents textos consolidats i hi afegeix l'obligatorietat de revisar el llenguatge emprat a la Llei amb perspectiva de gènere; i la disposició final cinquena fixa la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei, amb les excepcions corresponents respecte al còmput del complement d'antiguitat per quinquennis i sobre l'aplicació del complement de productivitat i les faltes disciplinàries associades als resultats de l'avaluació de l'acompliment.

## **Impacte econòmic de la Llei**

La modificació de la Llei de la funció pública presentada no implica cap increment en la despesa de funcionament de l'Administració. Contràriament, les modificacions dels articles 41, 64, 67, 69, 86 i 110 milloren la gestió interna i faran reduir els costos de funcionament facilitant la mobilitat dels treballadors perquè disminueix el nombre de convocatòries en ampliar el temps en reserva i amb les bosses de treballadors, i capacitant la mútua dels treballadors per fer el seguiment de les baixes mèdiques injustificades.

Amb tot, cal indicar al legislador que la Llei de la funció pública va entrar en vigor amb certes incògnites sobre el cost que la implementació dels reglaments de la carrera professional, l'avaluació de l'acompliment o el cost que el canvi de triennis a quinquennis podia representar. Tanmateix, el legislador va incloure en el període d'esmenes el reconeixement del complement d'antiguitat als treballadors interins que consolidessin la plaça, un cost imprecís en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

La implementació de la carrera professional implicarà un increment dins les bandes salarials dels funcionaris que és difícil de preveure, ja que la carrera professional no és obligatòria i és una decisió de cada treballador, que ho haurà de sol·licitar i haurà de complir els requisits d'experiència, competències i formació establerts al reglament. Tot i això, adequar els treballadors estancats en la banda salarial els últims deu anys requerirà un estudi específic vinculat a l'actualització de la graella salarial, modificació que aquesta Llei no inclou.

Per un altre costat, la modificació de l'article 64, en què se suprimeix la valoració de competències dins l'avaluació de l'acompliment i es deixa per a la carrera professional aquesta valoració, significarà un estalvi en la gestió de la valoració, que passa a ser únicament una avaluació dels resultats obtinguts fàcil d'efectuar amb les noves tecnologies i la gestió per processos. El cost de l'avaluació de l'acompliment no entrarà en funcionament fins a la segona avaluació, uns quatre anys després de l'aprovació del reglament, i els imports dependran del que els governs successius determinin dins les lleis del pressupost. En aquest aspecte cal mencionar que l'entrada en vigor de la Llei manté el requisit de no activar el traspàs a quinquennis per als treballadors de més antiguitat fins que els

reglaments de carrera professional i l'avaluació de l'acompliment no entrin en vigor. La voluntat del Govern és que l'estalvi produït del traspàs de triennis a quinquennis sigui el cost que s'ha d'incorporar en la compensació econòmica de l'avaluació de l'acompliment.

La modificació de l'article 72 no implica cap cost addicional en haver traspassat a l'articulat la jornada laboral que es disposa dins l'Administració actualment.

Per un altre costat, els treballs efectuats fins ara per al desenvolupament reglamentari i l'assessorament en relació amb la seva implementació, que han implicat una revisió dels llocs de treball i dels seus nivells i la col·laboració amb el departament de selecció en l'actualització del catàleg de competències per poder fer el manual descriptiu dels llocs de treball, incloure les competències digitals dins les valoracions i fer el mapa de llocs de treball, han suposat una despesa d'uns 300.000 € (2019-2022) i una inversió tecnològica d'uns 150.000 €, ja inclosos en els projectes de transformació digital i en el cost de les evolucions de les eines adquirides anteriorment. La digitalització de molts dels aspectes de gestió del departament significarà un estalvi important en recursos humans, com l'automatització en la gestió de les nòmines. La contractació de suport expert o l'ampliació de l'equip de recursos humans també serà necessària per donar compliment a l'article 21, per elaborar les planificacions de recursos humans de l'Administració.

Els registres de personal i la formació també es gestionaran de forma digital i tenen un cost ja previst dins la digitalització de l'Administració.

La supressió de les vies de contractació amb la llei laboral suposa certs inconvenients, però ha estat decisiva en el control de la despesa del capítol 1, així com l'aplicació de mesures de negociació i flexibilització de les jornades laborals que han permès una millora en la conciliació laboral dels treballadors i un estalvi per a l'Administració.

Tot i el que s'ha exposat, cal dir que la Llei de la funció pública proveeix de les eines necessàries per modernitzar i reformar l'Administració pública de forma eficient i controlar-ne el creixement de forma proporcionada i coherent al llarg del temps.

## **Perspectiva de gènere**

L'article 5 de la Llei 13/2019 determina que el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Els poders públics i les administracions públiques han d'integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les seves actuacions i en l'adopció i l'execució de les disposicions normatives i les polítiques públiques.

A més a més, la igualtat de gènere constitueix un dels Objectius de desenvolupament sostenible, l'ODS 5, que ha estat inclòs en el Pla estratègic per a la implementació dels Objectius de desenvolupament sostenible, aprovat mitjançant un acord de Govern del 17 d'abril del 2019 com una eina transversal per a la consecució de tots els objectius de l'Agenda 2030.

En compliment d'aquests mandats, aquest Projecte de Llei de modificació de la Llei de la funció pública inclou, en la disposició final quarta, que el text consolidat incorpori una harmonització del llenguatge amb perspectiva de gènere de tot el text, la qual cosa és un avenç en la revisió dels textos legislatius que ha de suposar una millora en la utilització d'un vocabulari neutre i inclusiu sense desvirtuar el seu contingut jurídic.