



21 de gener de 2020

El secretari del Govern

Comunicació

al Govern sobre la consulta pública prèvia a l'elaboració d'un projecte de decret pel qual es regulen els criteris i el procediment per a la selecció de personal funcionari interí per a la cobertura de llocs de treball vacants a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya no disposa de cap norma reglamentària que reguli els procediments per a seleccionar personal funcionari interí. L'efectivitat dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat requereix establir amb caràcter general un procediment homogeni que sigui comú a tots els departaments i alhora que sigui àgil en la seva tramitació i que aquesta es realitzi mitjançant sistemes electrònics com és propi de l'Administració digital.

El Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública vol dur a terme la consulta pública prèvia a l'elaboració del decret que ha de establir els criteris que han de regir tots els processos selectius de personal funcionari interí per a cobrir llocs de treball vacants, així com el procediment comú que es tramita electrònicament, juntament amb l'establiment de mesures específiques que promoguin la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat, d'acord amb l'article 133.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

A proposta del conseller de Polítiques Digitals i Administració Pública, el Govern

Pren coneixement de la consulta pública prèvia a l'elaboració d'un projecte de decret pel qual es regulen els criteris i el procediment per a la selecció de personal funcionari interí per a la cobertura de llocs de treball vacants a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, amb el contingut que es detalla en l'annex.

Annex

Consulta pública prèvia a l'elaboració d'un projecte de decret pel qual es regulen els criteris i el procediment per a la selecció de personal funcionari interí per a la cobertura de llocs de treball vacants a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms

1. Problemes que es pretenen solucionar amb la iniciativa

La Generalitat de Catalunya no disposa d'una regulació general de la selecció del personal funcionari interí que ha de prestar serveis en la seva Administració. Tradicionalment, s'ha recollit en normes legals i reglamentàries tot allò que abasta la selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera, però en canvi la selecció de personal interí –per la seva diferent naturalesa- ha quedat sense una regulació específica. Tant el Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, com el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, regulen aspectes molt generals limitant-se bàsicament a garantir l'efectivitat en el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció del personal funcionari interí. Actualment, alguns aspectes de la selecció de personal interí es troben previstos de forma dispersa i parcial en acords del Govern o acords sindicals. Aquest fet genera una situació de disparitat en l'actuació dels departaments i els organismes autònoms de l'Administració de la Generalitat, la qual cosa pot crear situacions de desigualtat.

Els principals problemes existents actualment són:

- Els procediments de selecció de personal funcionari interí no es troben estandarditzats entre els diversos departaments i organismes autònoms. Això comporta que els departaments i els organismes autònoms puguin aplicar criteris diferents per a seleccionar un mateix tipus de personal interí, així com mitjans de selecció també diferenciats. Es fa necessari garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat i publicitat en l'accés a la funció pública. Es constata la problemàtica que genera la manca d'una regulació que amb caràcter general estableixi un procediment homogeni per a la selecció de personal interí a l'Administració de la Generalitat.

Així mateix, es constata com un problema la manca de publicitat de les regles que han de regir aquesta selecció així com la transparència dels seus resultats atès que actualment aquests principis no queden suficientment garantits.

Cal tenir en compte que aquesta iniciativa afecta a totes les persones que aspirin a ser seleccionats per a cobrir llocs de treball vacants com a personal funcionari interí en els departaments i organismes autònoms de l'Administració de la Generalitat: és a dir, als ciutadans en general i també a persones que ja es puguin trobar prestant serveis com a personal interí o personal funcionari de carrera d'altres cossos de funcionaris.

D'altra banda, els procediments actuals de selecció de personal interí no s'ajusten als requeriments d'una Administració moderna i electrònica, atès que no es tracta de procediments electrònics.

- Els procediments de selecció de personal funcionari interí que no inclouen les particularitats específiques de les persones amb discapacitat.

La realitat ha posat de manifest que les persones amb discapacitat tenen especials dificultats per a resultar seleccionades com a personal funcionari interí, essent seleccionades a la pràctica en un nombre molt baix i, en qualsevol cas, lluny de la quota legal de reserva establerta per a la selecció de personal funcionari de carrera.

2. Els objectius de la iniciativa

En vista dels problemes als que s'ha fet referència a l'apartat anterior, els objectius principals de la iniciativa són els següents:

1. Garantir l'efectivitat en el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció del personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms.
2. Establir un procediment de selecció àgil, homogeni i electrònic per a la selecció d'aquest personal.

3. Garantir l'efectivitat del principi d'igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat amb la resta de les persones en la selecció del personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms.

3. Les possibles solucions alternatives regulatòries i no regulatòries

Les opcions de regulació considerades són les següents: no fer res, fer una norma amb rang de reglament, un acord de Govern o una instrucció.

a) Opció de no fer res o mantenir la situació actual, que suposa:

- Aplicació de les previsions en matèria de selecció de personal recollides a la normativa bàsica estatal i la pròpia en matèria de funció pública que garanteixin el respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- Procediments de selecció de personal funcionari interí no estandarditzats entre els diversos departaments i organismes autònoms.
- Procediments de selecció de personal funcionari interí que no inclouen les particularitats específiques de les persones amb discapacitat.

b) Opció normativa preferida:

L'aprovació d'aquesta es podria articular mitjançant un decret, que suposa:

- Aplicació de les previsions en matèria de selecció de personal recollides a la normativa bàsica estatal i la pròpia en matèria de funció pública que garanteixin el respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- Procediments de selecció de personal funcionari interí estandarditzats entre els diversos departaments i organismes autònoms.
- Procediments de selecció de personal funcionari interí que integren les particularitats específiques de les persones discapacitades.

Des del punt de vista de l'instrument d'intervenció, l'única opció possible és de caràcter normatiu i consisteix en la tramitació i ulterior aprovació d'un decret, per aplicació de l'article 32.1.c) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern. Es valora la necessitat de disposar d'una regulació normativa de caràcter reglamentari completa en aquesta matèria que garanteixi els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i estableixi un procediment de caràcter general. També s'ha valorat

l'opció de tramitar un acord del Govern, però s'ha descartat, atès que es considera que es tracta d'un instrument jurídic insuficient per abastar aquesta matèria.

c) Opció no normativa descartada:

Es descarta l'opció no normativa que consistiria en l'establiment de criteris o línies d'actuació en forma d'instrucció de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, atès que es considera un instrument jurídic insuficient per a regular tota aquesta matèria.

4. Necessitat i oportunitat de l'aprovació de la norma

4.1 Incidència de l'alternativa que s'indica com a preferida.

a) Impacte sobre l'Administració de la Generalitat (l'organització, el personal i el pressupost).

L'aprovació de la norma pot suposar un impacte pel que fa al pressupost per poder donar compliment al que disposi el decret. El decret hauria de preveure una partida pressupostària per a desenvolupar una aplicació informàtica que permetés la tramitació electrònica del procediment de selecció de personal funcionari interí.

L'aprovació de la norma no tindria impacte sobre els mitjans personals i materials dels departaments i els organismes autònoms, atès que la tramitació que implica el procediment seria electrònica i serien suficients els mitjans personals i materials actuals de les unitats de Recursos Humans per a l'aplicació del que regularia el decret.

b) Impacte sobre les mesures d'intervenció administrativa i des de la perspectiva de simplificació i la reducció de càrregues administratives per a les empreses i ciutadans.

L'aprovació del decret complirà amb els principis de simplificació i procurarà no introduir noves càrregues administratives, llevat que es considerin necessàries i estiguin justificades.

c) Impacte sobre l'ordenament jurídic vigent i des de la perspectiva de la simplificació normativa (normativa que resultaria modificada o derogada).

El decret desplegaria a nivell reglamentari l'article 10.2 del Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre. Igualment desplegaria l'article 125.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

El decret derogaria l'article 40 del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

4.2 Identificar i valorar els principals impactes econòmics, socials i ambientals que es preveu que generi aquesta opció.

L'aprovació del decret tindrà un impacte a nivell intern de l'Administració de la Generalitat, no tindrà un impacte directe sobre la societat des del punt de vista econòmic, social i ambiental.

Indirectament, clarifica i facilita la participació dels ciutadans en els processos de selecció de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat i, per tant, es presenta amb més transparència com una opció d'accés a l'ocupació pública que pot tenir impacte sobre les taxes d'atur i població activa.

4.3 Indicar les raons per les quals és l'alternativa preferida de les opcions possibles.

Com s'ha exposat, l'alternativa més adequada és la d'elaborar una norma amb rang reglamentari, un decret, que reguli els criteris i el procediment per a la selecció de personal funcionari interí per a la cobertura de llocs de treball vacants a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Això permetrà disposar d'una regulació de caràcter general completa en aquesta matèria que garanteixi els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció de personal interí i amb un procediment de caràcter homogeni, àgil i electrònic comú a tots els departaments i organismes autònoms.

5. La procedència d'efectuar una consulta pública prèvia a l'elaboració de la norma o, si escau, la justificació de l'excepció o les excepcions legalment previstes

Donat l'abast de la norma proposada es considera necessari efectuar una consulta prèvia a l'elaboració de la norma, per tal de recollir les opinions i demandes dels ciutadans i de les entitats i associacions afectades, així com de les organitzacions sindicals més representatives, a les quals se les consultarà de manera més específica d'acord amb el tipus d'afectació i d'interès que els correspongui.