



El Gobierno inicia las consultas previas para una nueva Ley de Empleo Público de Canarias

Es la primera de las cuatro leyes que conformarán un cambio organizativo y de gestión en las administraciones públicas de Canarias

La Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad del Gobierno de Canarias, que dirige Julio Pérez, inicia este jueves, 15 de octubre, la fase de consulta pública previa para una nueva Ley de Empleo Público de Canarias con el fin de recabar la opinión de la ciudadanía y de las organizaciones interesadas y potencialmente afectadas por la futura disposición normativa. Las aportaciones podrán realizarse durante los próximos 29 días naturales [a través del acceso web para la Participación Ciudadana](#) en el procedimiento de elaboración normativa. Una vez concluya este periodo de consulta, la Consejería seguirá con la tramitación del proyecto normativo que se espera que llegue al Parlamento a lo largo de 2021.

La nueva Ley de Empleo Público de Canarias es una de las que cuatro leyes, junto a la de Gobierno y Administración Pública, Régimen Jurídico del Sector Público y la de Gobierno Abierto, con las que el Ejecutivo autonómico pretende establecer una nueva arquitectura institucional que propicie un cambio en la estructura organizativa y en la gestión de las administraciones públicas de las Islas para dar un más transparente y eficiente servicio a la ciudadanía.

La directora general de Función Pública del Gobierno de Canarias, Laura Martín, recuerda que esta futura nueva ley sustituirá a la Ley de la Función Pública Canaria, Ley 2/1987, de 30 de marzo que, a pesar de que ha tenido modificaciones puntuales, tiene una vigencia que supera los 30 años, por lo que a lo largo de todo este tiempo la propia estructura organizativa de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y la gestión y tratamiento del empleo público “no solo han ido creciendo sino han evolucionado, habiendo alcanzado un nivel de madurez que obliga, por seguridad jurídica, a asentar los principios sobre los que articularlo”.

Martín insiste en que, aunque se pudiera aprobar un Decreto-Legislativo que unificase y consolidase el régimen legal en materia de empleo público autonómico, a la vista de la entidad de los cambios que se estiman necesarios introducir, es necesario aprobar un nuevo texto legal, más teniendo en cuenta que el Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias la competencia en materia de organización y régimen de su propia Administración pública, así como la competencia de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y personal al servicio de las administraciones públicas canaria.

Así mismo, otra muestra de la necesidad de la creación de esta nueva Ley de Empleo Público es que desde la aprobación y entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007, posteriormente actualizado con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, al menos, más de una treintena de los artículos y siete de las disposiciones de la actual Ley de Función Pública de Canarias se han visto afectadas por leyes estatales posteriores.

Otros elementos clave que hay que atender con esta nueva ley son los pronunciamientos y criterios homogéneos asentados por la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, al igual que la jurisprudencia pacífica asentada paulatinamente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y trasladada al ámbito nacional, en particular, la dictada por las Salas de lo Contencioso Administrativo y de lo Social del Tribunal Supremo a lo largo de los últimos años.

Tres objetivos para ofrecer el mejor servicio público



La directora general resalta que son tres los objetivos que aspira a lograr con la futura Ley de Empleo Público de Canarias. El primero de ellos consistirá en actualizar el ordenamiento jurídico autonómico en materia de empleo público asentando jurídicamente las bases, los principios y procedimientos sobre el que estructurar una administración pública moderna y tecnológicamente adaptada.

También se busca conseguir una evolución del modelo organizativo y de gestión del empleo público. Desde esta perspectiva se pretenden definir los elementos necesarios que faciliten disponer de una estructura del empleo público flexible y adecuada, tanto en número de recursos como en su capacitación, que permita ajustar su organización a situaciones de necesidad, garantizando la accesibilidad plena a los servicios públicos a los que tiene derecho la ciudadanía y tendiendo a eliminar cualquier tipo de brecha que en cualquier orden preexista a nivel social (educativa, tecnológica, sanitaria,...). No cabe olvidar que en el actual contexto de crisis económica y sanitaria constituye una necesidad de primer orden el disponer de una administración pública moderna, flexible y capacitada que permita, con los recursos de los que dispone, responder en tiempo a las necesidades de la sociedad.

En cuanto al tercer objetivo, este es fomentar la disposición de un empleo público motivado, formado y capacitado, tanto desde su selección como en el desarrollo de su carrera profesional, mediante, -entre otros instrumentos-, el fomento de la carrera profesional, la evaluación objetiva y continuada de su desempeño adecuado a las tareas encomendadas y la aportación de cada empleado y empleada público, todo ello sin perder en perspectiva que la principal finalidad es ofrecer el mejor servicio público de calidad a la ciudadanía.

Perspectiva de género

Adicionalmente, se estima preciso incluir un apartado específico relativo a la incorporación de la perspectiva de género en la fase de consulta pública previa al objeto de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la redacción y elaboración de disposiciones de carácter normativo.

El futuro texto legislativo autonómico, dentro del marco normativo básico, no solo ha de potenciar los instrumentos de protección a los que se puedan acoger las empleadas públicas que padezcan una situación de acoso laboral por razón de sexo en el ámbito profesional o de violencia de género en el familiar, sino también en la disposición de instrumentos y herramientas que equilibren de forma efectiva desde la perspectiva de género la asunción de cargas familiares, como el acceso en condiciones de igualdad a los puestos directivos de responsabilidad dentro del empleo público, entre otros aspectos.