

PRÓLOGO

ANTONIO BRUN MACIPE

Al presentar el resultado de la reflexión realizada, en torno a la elaboración del borrador de Anteproyecto de Ley del Empleo Público de Aragón, queremos reconocer el trabajo de numerosas personas que han participado en dicho proceso.

Han sido muchas las sesiones de trabajo del equipo redactor y numerosas las reuniones mantenidas con los principales líderes de opinión de las Administraciones Públicas de Aragón. Los seminarios mantenidos con expertos de otras Comunidades Autónomas, Universidad y de diferentes administraciones ayudaron a completar la visión que trata de encarnar este proyecto.

Las reuniones de trabajo se programaron con entrega previa de materiales, debate de las propuestas y sesión de retorno para cada uno de las siete áreas en que distribuimos el trabajo. Esta dinámica se siguió con cada uno de los grupos clave: Polo político, Polo Sindical, Administración Local, Responsables de Personal, Universidad y Alta Dirección Pública.

Dedicamos especial atención a recabar la opinión de la Administración local, que por las características de nuestra Comunidad, requería diversificar y ampliar el número de interlocutores. La FAMP, los Ayuntamientos de las tres capitales, las tres Diputaciones provinciales, Colegios Profesionales y la DG de Administración Local nos ayudaron y animaron en el trabajo.

Cuando llegado el final de esta última legislatura 2007-2011 se consideró conveniente posponer a la siguiente su remisión a las Cortes, en aras de la búsqueda de una ley consensuada y con vocación de ayudar a construir una Administración digna de su tiempo, nos propusimos publicar este debate que ahora presentamos.

Nos dirigimos a algunas de las personas más preparadas de nuestro país, y hemos tenido el privilegio de que aceptaran participar en este libro. Con varios de ellos tuvimos la fortuna de trabajar durante los debates y en todos los casos son referentes nacionales e internacionales en los temas que tratan.

Les pedimos una visión crítica sobre un borrador que entendemos que es posibilista para su tiempo y con estos agentes. La multiplicidad de intereses y la complejidad alcanzada por la Administración exigía buscar equilibrios y renuncias a todas las partes.

Y así lo han hecho los autores. Han apreciado puntos fuertes y débiles, contribuyendo a una visión rica y plural sobre un debate, que queda en la mesa para que un nuevo legislativo encuentre el camino hacia una ley, que es esencial para dar respuesta a los retos que los ciudadanos exigen de los servicios públicos.

La idea central es la búsqueda de un empleado público consciente y consecuente con la imagen de SERVIDOR PÚBLICO. La legitimación social alcanzada por nuestra administración solo vendrá del reconocimiento de los ciudadanos a los servicios que reciben y del esfuerzo compartido en mejorarlos cada día.

Con esta mirada y conscientes de que el nivel alcanzado por el conjunto de las Administraciones es una de nuestras fortalezas como país, así como una palanca principal para el desarrollo económico y social, quiero señalar como puntos clave de este borrador los siguientes:

a) *Apostar por el primer modelo global, completo y sistemático de empleo público de Aragón.* Configurar el régimen común del empleo público del conjunto de Administraciones Públicas de Aragón, incluyendo en su ámbito de aplicación el personal de la Administración Autonómica, Entidades Locales y de la Universidad de Zaragoza así como de las entidades institucionales dependientes de las anteriores.

b) *Potenciar la coordinación y la colaboración entre las Administraciones Públicas.* Se trata de un modelo que fomenta unar esfuerzos entre las Administraciones Públicas competentes en la materia, promoviendo y potenciando los cauces institucionales, que hace posible la coordinación y la colaboración en materia de empleo público, propiciando el intercambio de experiencias y soluciones que, en numerosas ocasiones, pueden ser comunes al conjunto de organizaciones públicas.

c) *Promover la competitividad y flexibilidad del sistema de recursos humanos.* Se persigue una gestión de recursos humanos más dinámica, que permita adaptarse a las necesidades sobrevenidas de la organización, al tiempo que propicia una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad en la gestión.

d) *Actualizar la visión estratégica de la gestión de los recursos humanos.* Potenciar la planificación estratégica de recursos humanos como instrumento básico que permita afrontar, de forma proactiva, la administración de los recursos personales, anticipándose a los cambios, evolución y necesidades de una gestión eficaz.

e) *Articular un nuevo sistema de desarrollo y reconocimiento profesional.* La futura ley incorpora, como una de sus principales novedades, un nuevo sistema de carrera profesional que persigue el desarrollo profesional efectivo del empleado mediante la adquisición de nuevas competencias y el reconocimiento profesional.

f) *Mejorar los sistemas de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo.* Se incorporan nuevos instrumentos de selección y provisión de puestos de trabajo que permitan valorar, además de los conocimientos técnicos, las capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas requeridas para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas.

g) *Racionalizar los cuerpos y escalas funcionariales, adaptándolos al nuevo Espacio Bolonia.* Se adapta el sistema de clasificación profesional de los funcionarios públicos al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior y se racionaliza reduciendo el número de cuerpos funcionariales a tres: el Cuerpo Superior de la Administración, para los graduados, el Cuerpo Técnico, para los técnicos superiores de formación profesional y el Cuerpo Ejecutivo, para el personal de apoyo administrativo y facultativo.

h) *Fomentar la transparencia en la gestión de los recursos humanos.* Se establecen instrumentos de promoción de la transparencia en la gestión de los recursos humanos, tales como el Sistema de Información del Empleo Público, que aporta datos agregados sobre el conjunto del empleo público aragonés, el Portal del Empleo Público de Aragón, donde se publicarán las convocatorias de los procesos selectivos del conjunto del sector público aragonés, tanto autonómico como local, así como la publicidad mediante la publicación en el Boletín Oficial de Aragón y en las respectivas páginas Web institucionales, de las relaciones de puestos de trabajo de las diferentes Administraciones y Entidades públicas.

i) *Establecer un Código Ético de carácter profesional.* Se incorpora en el articulado un Código Ético y de Conducta para el conjunto de empleados públicos de Aragón con el objetivo de resaltar la vocación de servicio público que necesariamente debe conllevar la prestación de servicios profesionales.

j) *Reforzar el papel del Instituto Aragonés de Administración Pública.* Se refuerza el papel del Instituto Aragonés de Administración Pública, que viene a configurarse como órgano responsable de la gestión de la política formativa, de los procesos selectivos, así como del sistema de evaluación del desempeño de la Administración de la Comunidad Autónoma, promovándose que pueda prestar servicios a aquellas otras administraciones públicas que así lo soliciten.

Nuestro único deseo es que esta reflexión contribuya a que el debate para la búsqueda de consenso, que deberá realizarse para la aprobación de esta LEY, situe al destinatario de los servicios públicos, al CIUDADANO, en el centro de nuestras decisiones, sabiendo interpretar del mejor modo la necesidad de la construcción colectiva para resolver los problemas esenciales de nuestro tiempo.

