



**MEMORIA FINAL DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL  
REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL PARA EL  
PERSONAL DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS QUE PRESTA  
SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS PÚBLICOS Y SERVICIOS DE APOYO A LOS  
MISMOS DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE EN MATERIA DE  
EDUCACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.**

La Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, establece en su artículo 76 que los proyectos de decretos legislativos y de disposiciones reglamentarias de la Junta de Castilla y León se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 75, el cual exige la elaboración de una memoria que ha de acompañar al correspondiente proyecto a la vez que determina su contenido.

La Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, establece en el artículo 42 que en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, la Administración de la Comunidad actuará de acuerdo con los principios de buena regulación establecidos en la normativa básica estatal y además con los principios de accesibilidad, de coherencia de la nueva regulación con el resto de actuaciones y objetivos de las políticas públicas, y de responsabilidad.

El Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora de la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, establece en su artículo 3 que la memoria que, de acuerdo con el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, debe acompañar a cualquier proyecto de disposición de carácter general contendrá, en un único documento, la evaluación del impacto





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Educación  
Dirección General de Recursos Humanos

normativo o administrativo, si fueran preceptivos y, en todo caso, cuantos estudios e informes sean necesarios para el cumplimiento de los principios y medidas regulados en los artículos 41 y 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, debiéndose redactar por el órgano o centro directivo proponente del proyecto normativo de forma simultánea a la elaboración de este.





Para la elaboración de la memoria de este proyecto de decreto se ha seguido la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa aprobada por la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, y se han tenido en cuenta los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el objetivo 2 «Promover una Cultura de diálogo y participación» del Acuerdo 190/2019, de 12 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban medidas de mejora de la regulación en el ordenamiento jurídico autonómico para el periodo 2019 a 2023.

Por último, el presente proyecto de decreto está incluido dentro del calendario anual normativo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2022, y en su fase de tramitación administrativa se va a aplicar la Resolución de 20 de octubre de 2020, de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno, por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa.

## **1. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO.**

### **1.1. Principios de necesidad y eficacia.**

El artículo 32.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León atribuye a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece el derecho





a la carrera profesional y la evaluación del desempeño, remitiendo su regulación a las leyes de función pública que dicten en desarrollo de este estatuto.

Mediante la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se establece la modalidad de carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos, en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En su artículo 3 determina que el régimen jurídico de la carrera profesional del personal funcionario será el determinado en el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Función Pública de Castilla y León, en la propia Ley y en su normativa de desarrollo, especificando expresamente para el personal funcionario docente que deberá optar entre la carrera profesional horizontal o los sexenios en los términos que se determinen en el desarrollo reglamentario.

Mediante su disposición adicional segunda, modifica el artículo 64 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, incluyendo expresamente la carrera profesional horizontal como una modalidad de la carrera administrativa, y añade un nuevo artículo 66, referido a la carrera profesional horizontal. Este último artículo determina que la carrera profesional horizontal consistirá en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, tendrá carácter voluntario y estará ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño. El punto 5 del artículo 66 establece que el personal docente que, estando percibiendo el complemento específico de formación permanente (sexenios), opte por la carrera profesional y no cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria para alcanzar la categoría I, tendrá derecho a seguir percibiendo los sexenios.





Las peculiaridades del colectivo docente respecto al general de los empleados públicos precisan de una regulación específica, tanto por su diferente régimen jurídico como por la idiosincrasia propia de la actividad docente.

Por un lado, la temporización de la evaluación del desempeño es muy diferente, ya que está íntimamente ligada al curso escolar y ha de integrarse adecuadamente en el mismo; en el caso de la carrera profesional docente el director del centro es, con carácter general, el personal evaluador, por lo que no debe obviarse la importancia de establecer los periodos de evaluación que necesariamente son más reducidos y concretos. Por la misma razón el procedimiento de evaluación ha de ser más dinámico y automático, teniendo además en cuenta al colectivo tan numeroso al que está dirigido.

Por otro lado, es preciso regular el derecho de opción del personal docente respecto a la percepción del complemento específico de formación permanente (sexenios), otra peculiaridad exclusiva de este colectivo.

Por tanto, de acuerdo con los principios de necesidad y eficacia, este decreto se dicta para cumplir el mandato legal de desarrollo de la carrera profesional horizontal y adaptarlo al régimen específico y peculiaridades del personal docente.

## **1.2. Principio de proporcionalidad.**

Este decreto contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad que el interés general requiere y es acorde con el sistema constitucional de distribución de competencias. puesto que el artículo 32.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León atribuye a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española.





El derecho a la carrera profesional y la evaluación del desempeño es un derecho reconocido a los empleados públicos a través de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, donde se incorpora la carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad, en los términos expresados anteriormente, siendo necesario su desarrollo reglamentario.

En consecuencia, se ha optado por adecuar el régimen jurídico de la carrera profesional horizontal para el personal docente en la Comunidad de Castilla y León a las peculiaridades propias del colectivo.

### **1.3. Principio de transparencia.**

En la tramitación de este decreto se va a posibilitar la participación ciudadana en la elaboración de su contenido a través de la plataforma de Gobierno Abierto y se van a llevar a cabo todos los trámites establecidos tanto en la normativa estatal básica como autonómica relacionados con la citada participación.





De conformidad con el artículo 76.1 en relación con el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración del proyecto de decreto se ha realizado consulta pública a través del Portal de Gobierno Abierto.

De conformidad con el artículo 76.1 en relación con el artículo 75.4, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, y con el artículo 16 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, el proyecto de decreto se va a someter a la participación ciudadana a través del Portal de Gobierno Abierto.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 76.1 en relación con el artículo 75.5 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, y con el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el proyecto de decreto se va a someter al trámite de audiencia a través del Portal de Gobierno Abierto.

Conforme a lo que dispone el artículo 36 y 37.1 b) y c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y el artículo 102 y 104 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, el proyecto de decreto se ha negociado en reuniones derivadas de la Mesa Sectorial de Educación los días 8 y 15 de julio de 2022, puesto que afecta al sistema de promoción profesional de los funcionarios públicos.

Según se dispone en el artículo 8.1.a) de la Ley 3/1999, de 17 de marzo, del Consejo Escolar de Castilla y León, también se va a someter a consulta del citado consejo al tratarse de un proyecto de disposición general en materia educativa. A través de dicho órgano, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la indicada ley, se garantiza la adecuada participación de todos los sectores sociales afectados.





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Educación  
Dirección General de Recursos Humanos

Por otro lado, de conformidad con el artículo 7.c) y d) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, el proyecto de decreto así como la memoria e informes que conformen el expediente de elaboración será objeto de la correspondiente publicación a través del Portal del Gobierno Abierto en el apartado de huella normativa.





#### **1.4. Principio de seguridad jurídica y de coherencia.**

Este proyecto de decreto se ha elaborado de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, fundamentalmente con la normativa recogida en el apartado 1.1 de esta memoria.

#### **1.5. Principio de eficiencia.**

La aplicación de este proyecto de decreto se realizará conforme a los criterios de eficacia y eficiencia administrativa, lo que conlleva una adecuada racionalización de los recursos públicos.

#### **1.6. Principio de accesibilidad.**

En la elaboración del proyecto de decreto se ha procurado facilitar la accesibilidad de los ciudadanos a esta norma de modo que sea fácilmente comprensible. Para ello se ha aplicado lo dispuesto en la Resolución de 20 de octubre de 2014, del Secretario General de la Consejería de la Presidencia, por la que se aprueban instrucciones para la elaboración de los documentos que se tramitan ante los órganos colegiados de Gobierno de la Comunidad de Castilla y León, y de forma supletoria lo dispuesto en las Directrices de Técnica Normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

#### **1.7. Principio de responsabilidad.**

La responsabilidad en la tramitación del proyecto de decreto corresponde, de conformidad con las competencias atribuidas en el Decreto 14/2022, de 5 de mayo, por





el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, a la Dirección General de Recursos Humanos, que asume, entre otras atribuciones, las de gestión de las acciones relacionadas con el ingreso, movilidad, promoción y provisión de puestos de trabajo del personal docente, según se recoge en el artículo 9.b), todo ello en relación con lo preceptuado en el artículo 40.d) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Por su parte, corresponde a la Consejera de Educación presentar a la Junta de Castilla y León el proyecto de decreto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.1.d) de la Ley 3/2001, de 3 de julio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 1.1 y 25 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, este proyecto de decreto podrá ser recurrido ante el orden contencioso-administrativo, al ser una disposición de carácter general.

## **2. CONTENIDO DEL PROYECTO.**

### **2.1. Descripción.**

El proyecto de decreto tiene por objeto el desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente, funcionario o laboral, que presta servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la consejería competente en materia de educación.

#### **2.1.1. Estructura y contenido.**

---

Avenida del Real Valladolid, s/n - 47014 Valladolid - Telf. 983 411 500 - <http://www.jcyl.es>

---





Consta de una parte expositiva, treinta y cinco artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, dos disposiciones finales y un anexo.

### **2.1.2. Elementos novedosos que incorpora.**

El desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente, funcionario o laboral, que presta servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la consejería competente en materia de educación de la Comunidad de Castilla y León.

## **2.2. Análisis jurídico. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias.**

### **2.2.1. Constitución Española y marco estatal.**

El artículo 149.1.18ª de la Constitución Española reserva al Estado la competencia exclusiva en el establecimiento de las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas.

### **2.2.2. Marco Autonómico.**





El artículo 32.3 de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, atribuye a la Comunidad de Castilla y León en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento, prevista en el artículo 70.1.1.º del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y de acuerdo con la legislación del Estado, entre otras materias, el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad y de su Administración Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

### **2.3. Impactos preceptivos.**

#### **2.3.1. Impacto presupuestario.**

De conformidad con el artículo 76 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, este proyecto de decreto, como disposición de carácter general, requiere la elaboración de un estudio sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que se estimen necesarios.





Para la estimación de gasto previsto por aplicación del proyecto de decreto, es preciso analizar el impacto de la aplicación de la ORDEN EDU/1051/2021, de 15 de septiembre, por la que se convoca el proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional 1, del personal docente que preste servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. Posteriormente se debe establecer la situación en el año 2023 derivada de la aplicación del calendario recogido en el Anexo 3 del Acuerdo de la mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

En base a lo anterior, se consideran varios costes, tanto para el subgrupo A1 como el subgrupo A2:

- Estimación de perceptores que optan por carrera profesional Categoría 1 frente a sexenios (1.784 en total)
- Estimación de perceptores que optan por la carrera profesional Categoría 2 frente a sexenios (5.211 en total)
- Estimación de perceptores que pasan de Categoría 1 a Categoría 2 (1.056 en total)

Ese número de perceptores se considera estimando que todos los que cumplen el requisito de antigüedad han perfeccionado la misma en la Comunidad Autónoma de Castilla y León; en la práctica hay que realizar una corrección a este total, pues una parte significativa de los perceptores proceden de otras administraciones; la aplicación de





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Educación  
Dirección General de Recursos Humanos

gestión de personal docente no discrimina este extremo. Se aplica un coeficiente del 0,8 a los totales indicados.





El cálculo del escenario planteado es el siguiente, indicando en primer lugar el coste en nómina y posteriormente aplicando el coste social:

ESTIMACIÓN GASTO 2023		
A1	A2	TOTAL
6.936.394	1.964.869	8.901.263
CON COSTE SOCIAL		
9.114.423	2.581.837	11.696.260

Adicionalmente habría que estimar el coste del personal laboral docente (profesores de religión y asesores lingüísticos). Distinguimos entre:

- Nuevos perceptores de la Categoría 1 de carrera profesional (33)
- Nuevos perceptores de la Categoría 2 de carrera profesional (324)

El importe total de la aplicación de la medida en el personal laboral ascendería a 1.259.507 € en nómina (334.862 en A1 y 924.645 en A2), y a 1.654.992 € incluyendo el coste social (440.009 en A1 y 1.214.984 en A2).

Por tanto, el coste total de implantación la medida para el personal docente asciende a 10.160.771 € en coste de salarios y un total de 13.351.253 € incluyendo coste social.

El coste estimado se asumirá con el presupuesto de la Consejería de Educación, vinculado a las aplicaciones presupuestarias A1: 0706322A02 (Educación secundaria, FP, régimen especial, idiomas y enseñanzas artísticas) y A2: 0706322A01 (Cuerpo de maestros).





### **2.3.2. Impacto por razón de género.**

#### **1. Fundamentación y objeto del informe de evaluación del impacto de género:**

##### **- Contexto normativo:**

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León y el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su redacción dada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, establecen que los poderes públicos garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas.

En base a ello, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género de Castilla y León, establece que debe evaluarse el impacto de género de todos los anteproyectos de ley, disposiciones administrativas de carácter general, así como planes que, por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León, concretándose dicha evaluación en la realización de un informe. La Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, especifica que todos los proyectos normativos deben acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otros aspectos, el impacto por razón de género que la misma pudiera causar.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el artículo 15 que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, informará con carácter transversal la actuación de los poderes públicos.

##### **- Objeto del informe:**





En base a todos estos requerimientos, se realiza el presente informe con el objeto de evaluar el efecto potencial que el proyecto de decreto objeto de evaluación puede causar sobre la igualdad de género.

2. La pertinencia de género de la norma:

El objeto del proyecto de decreto es el desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente, funcionario o laboral, que presta servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la consejería competente en materia de educación.

- Influencia en el acceso/control de recursos o servicios: el proyecto de decreto no implica el acceso a ningún recurso en particular.
- Influencia en la modificación del rol y los estereotipos de género: no tiene incidencia en la modificación de los estereotipos de género y la aplicación de esta norma no es susceptible de modificar la situación de partida de mujeres y hombres.

Dado el objeto y contenido del proyecto de decreto, la norma no afecta al género, pudiendo acceder a la carrera profesional horizontal en igualdad de condiciones.

En todo caso, se ha procurado utilizar el lenguaje no sexista en la redacción del texto normativo, de conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, y el artículo 45 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, en el que se establece que las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha





los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

### **2.3.3. Impacto por discapacidad.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, los proyectos de disposiciones administrativas de carácter general deberán incorporar, por la consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto.

Teniendo en cuenta el contenido del proyecto de decreto, no prevé ninguna medida al respecto, el impacto de discapacidad se considera neutro.

### **2.3.4. Impacto en la infancia y en la adolescencia.**

De conformidad con el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, las memorias del análisis e impacto normativo que deben acompañar a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

A estos efectos, y con independencia del informe que realice la Directora General de Familias, Infancia y Atención a la Diversidad, se considera que el presente proyecto de decreto tiene un impacto neutro sobre la infancia y la adolescencia.

### **2.3.5. Impacto en la familia.**

De conformidad con la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, las memorias del análisis de impacto





normativo que deben acompañar a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

A estos efectos, y con independencia del informe que realice la Directora General de Familias, Infancia y Atención a la Diversidad, se considera que el proyecto de decreto tiene un impacto neutro sobre las familias.

### **2.3.6. Análisis de contribución a la sostenibilidad y la lucha o adaptación contra el cambio climático.**

De conformidad con lo establecido en el anexo II del Acuerdo 64/2016, de 13 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban medidas en materia de desarrollo sostenible en la Comunidad de Castilla y León, dentro del objetivo «Integrar la sostenibilidad y el cambio climático en los procesos de toma de decisiones», como medida incluida en su letra a), los proyectos de decreto deberán incorporar en sus memorias un análisis de su contribución a la sostenibilidad y a la lucha/adaptación contra el cambio climático.

A estos efectos tras la evaluación del presente proyecto de decreto en el marco y términos indicados, la contribución a la sostenibilidad y a la lucha o adaptación contra el cambio climático ha de considerarse nula.

## **3. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO.**

La tramitación del proyecto de Decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera profesional horizontal para el personal docente de las enseñanzas no





universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación, ha recaído, en base a las competencias atribuidas en artículo 9 del Decreto 14/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, en la Dirección General de Recursos Humanos.

### **3.1. Consulta pública previa.**

El artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que con carácter previo a la elaboración de los proyectos o anteproyectos de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública para recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

En cumplimiento de lo anterior, el 19 de julio de 2022 se publicó en <http://participa.jcyl.es> la consulta pública previa relativa al proyecto de decreto que nos ocupa, para recabar la opinión de dichos sujetos acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En dicho trámite, la iniciativa recibió diversos comentarios que fueron tenidos en consideración por parte de la Dirección General de Recursos Humanos en la redacción del texto.

### **3.2. Participación ciudadana y trámite de audiencia.**





Cumpliendo con el artículo 76.1 en relación con el 75.4 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, y con el artículo 16 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana en Castilla y León, se ha sometido el proyecto de decreto a la participación ciudadana a través del Portal de Gobierno Abierto, permaneciendo publicado en el citado portal entre el 2 y 12 de agosto de 2022, ambos inclusive, habiéndose realizado las siguientes sugerencias:

➤ “Art. 30 ambiguo

*El apartado b) no deja claro si es necesario superar el porcentaje requerido en "la valoración correspondiente a la actividad individual o a la participación en la organización y funcionamiento del centro", tal como se expresa literalmente, o si, como parece inferirse del resto del texto, la conjunción "o" citada no debería ser "y", indicando que es necesario superar el porcentaje establecido en los tres apartados del baremo de evaluación (individual, participación en el centro y formación). Tampoco se entiende por qué se presentan los casos extremos a) y b) y no otros casos intermedios que pueden darse. ¿No sería más claro indicar simplemente que será preciso alcanzar los porcentajes establecidos en todos los apartados del baremo?"*

Respuesta de la Administración:

*“Gracias por su aportación.*

*Hemos incluido una redacción más clara que no dé lugar a ambigüedad”.*

➤ “Art. 24. ¿Por qué el director hace funciones de inspector?”

*Desde la aprobación de la LOGSE hace más de 30 años se viene afirmando en las normas generales que la inspección educativa tiene una función pedagógica más allá de la mera revisión burocrática de documentos. Sigue siendo papel mojado. Con este decreto se impone a los directores una función evaluadora que les coloca en cierta*





*medida en posición de juez y parte, propiciando conflictos innecesarios, y que evidentemente debería corresponder a los inspectores, aunque estos lo hicieran asesorados por los equipos directivos de los centros”.*

Respuesta de la Administración:

*“Gracias por su aportación.*

*La adscripción a los directores de los centros docentes de las labores de evaluación del personal que imparte docencia en los mismos, responde a que es la persona que actúa como jefe de personal respecto al profesorado de su centro.*

*El artículo 132 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece como competencias del director o directora de los centros educativos, entre otras, el ejercicio de la jefatura de todo el personal adscrito a su centro y el impulso de las evaluaciones internas del mismo, así como la colaboración en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado.*

*En atención a estas competencias legalmente establecidas, la evaluación del personal docente que imparte docencia no podía recaer en otro titular.”*

➤ *“Art. 21. ¿Objetivos individuales inexistentes?”*

*En el artículo 21 de este proyecto se dice que los objetivos individuales para los profesores que imparten docencia serán los establecidos en las programaciones didácticas de cada una de las materias. Pues bien, hasta donde alcanza mi conocimiento, en la normativa vigente de ESO y Bachillerato a día de hoy, e incluso contando con los borradores del próximo currículo LOMLOE que se han publicado, no se requiere incluir ningún objetivo concreto referido al desempeño individual del profesorado en estas programaciones. Esto necesita de concreción en la normativa de carácter general. Doy por supuesto que no se ha de considerar el logro por parte de los alumnos de los objetivos*





*didácticos de las materias (que tampoco aparecen con este nombre en la normativa vigente) a la hora de evaluar el desempeño individual del profesorado, por carecer de toda objetividad este parámetro.”*

Respuesta de la Administración:

*“Lo que dispone el artículo 21 de este proyecto de decreto es que el establecimiento de los objetivos tanto individuales como colectivos del personal docente responderá a los documentos académicos y organizativos del centro en el que preste servicio el personal evaluado en el momento de realizarse dicha evaluación.*

*Para el personal docente que imparte docencia, el documento de referencia es la programación didáctica de cada una de las materias y los objetivos establecidos en las mismas con carácter general, cuyo alcance es el que se utilizará para evaluar los objetivos individuales de cada docente implicado.”*

➤ *“Límite arbitrario del derecho de opción*

*Teniendo en cuenta que el baremo incluido en este decreto está vacío de contenido, fuera de los 30 créditos de formación exigidos para cada categoría, y se remite a las convocatorias anuales que se hagan, y también que la cuantía del complemento salarial queda al albur de las leyes anuales de presupuestos de la comunidad, el límite de 5 posibles cambios entre carrera profesional y sexenios establecido en el art. 18 es comparativamente exiguo y hasta cierto punto arbitrario, pues tal como se establece la carrera profesional no hay coincidencia entre los periodos mínimos para la progresión de categoría en la carrera profesional y el cumplimiento de los sexenios.”*

Respuesta de la Administración:

*“Gracias por su aportación.*





*La remisión respecto al contenido específico del baremo a cada convocatoria concreta, deriva de la continua evolución del ejercicio de la actividad docente de la mano de nuevas orientaciones educativas y normativa aplicable. Establecer un baremo concreto en el reglamento que regula el procedimiento con carácter general impediría adaptar la evaluación del personal docente a nuevas circunstancias.*

*Por su parte, hay que señalar que la carrera profesional es un concepto retributivo y como tal ha de quedar sujeto a la normativa que anualmente regule las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.*

*Del mismo modo, la temporización de la carrera profesional horizontal está regulada por la Resolución de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, fruto del diálogo social.*

*Como se puede observar, para la elaboración de este proyecto de decreto se han tenido en cuenta en todo momento las leyes y normas que son de aplicación a cada concepto, precisamente para evitar cualquier tipo de arbitrariedad.”*

De conformidad con el artículo 76.1 en relación con el artículo 75.5 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, y con el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el proyecto de decreto se ha sometido al trámite de audiencia e información pública a través del Portal





de Gobierno Abierto, permaneciendo publicado en el citado portal entre el 2 y 12 de agosto de 2022, ambos inclusive, sin que se haya recibido ninguna alegación.

Realizados los trámites de participación ciudadana y audiencia, mediante Orden de 12 de agosto de 2022, de la Consejería de Educación, se resolvió el inicio del procedimiento para la elaboración del proyecto de Decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera horizontal profesional para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación.

### **3.3. Remisión a informe de las consejerías.**

Continuando con lo dispuesto en la normativa reguladora del procedimiento de elaboración normativa, en concreto con lo dispuesto en el artículo 75.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, el proyecto de decreto fue remitido a informe, junto con la preceptiva memoria, al resto de consejerías integrantes de la Administración de la junta de Castilla y León.

Los citados órganos, en sus respectivos informes, no hicieron ninguna observación al texto, salvo la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que aprecia que si bien en la memoria se analiza, en un apartado concreto, la evaluación del impacto de género, no contiene los extremos a que hace referencia el artículo 3 de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León, a saber, diagnóstico de la situación inicial de mujeres y hombres en el ámbito específico de la norma, medidas que la norma incorpora a su articulado e impacto de la aplicación de la norma.





No obstante, esta Dirección General entiende que el proyecto de decreto por el que se regula la carrera profesional horizontal para el personal docente no es pertinente al género, en la medida en que el género no es relevante en el desarrollo y aplicación de dicha norma.

El decreto no incide en el acceso a los servicios ni en la modificación del rol ni de los estereotipos de género, dado que permite acceder en igualdad de condiciones a la carrera profesional y parte de un concepto igualitario sin ningún tipo de sesgo por razón de género como es el salario de los funcionarios públicos y sus complementos retributivos, con lo que no cabe un estudio que trate de evidenciar diferencias derivadas del género, pues tales no existen.

#### **3.4. Remisión a informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda.**

Paralelamente al trámite anterior, el proyecto de decreto, junto con su memoria, se remitió a informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística a quien, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, corresponde informar el apartado estimativo de los gastos y previsiones de financiación que se puedan derivar de la aprobación de la citada norma.

En su informe de 20 de septiembre de 2022, dicha dirección general, examinada la documentación recibida, considera que el proyecto normativo completa la base jurídica para hacer efectivo, en el ámbito de la Comunidad, el derecho a la carrera profesional horizontal, en este caso, del personal docente.





### **3.5. Remisión a informe del Consejo Escolar:**

Recabados los informes de relacionados en los puntos 3.3 y 3.4, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.1.a) de la Ley 3/1999, de 17 de marzo, del Consejo Escolar de Castilla y León, el proyecto de decreto fue remitido a consulta del mismo, como órgano de ámbito regional para la participación de los sectores sociales afectados en la programación general de la enseñanza y de consulta y asesoramiento en niveles no universitarios.

La Comisión Permanente del Consejo Escolar de Castilla y León, en su reunión de 26 de septiembre de 2022, aprobó su dictamen número 19/2022, considerando adecuada la propuesta de decreto al ajustarse a las características específicas del colectivo docente y por su contribución al reconocimiento de la calidad en el ejercicio de la docencia.

### **3.6. Remisión a informe de los servicios jurídicos:**

Realizados los trámites anteriores, y siguiendo lo dispuesto en el artículo 75.8 de Ley 3/2001, de 3 de julio, se realizó la solicitud del preceptivo informe a la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación, que emitió el mismo con fecha 7 de noviembre de 2022.

En dicho informe, este servicio jurídico realizó diversas observaciones, a saber:

- Que resultaría preciso incluir en el título la referencia a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Esta observación se ha atendido y se ha modificado el mismo, quedando redactado de la siguiente manera: Proyecto de decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera profesional horizontal para el personal docente de las

---

Avenida del Real Valladolid, s/n - 47014 Valladolid - Telf. 983 411 500 - <http://www.jcyl.es>





enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

- Que según el artículo 4 de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el régimen jurídico de la carrera profesional del personal laboral será el establecido en el Convenio Colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal, por lo que no procedería incluir al personal laboral en el ámbito de aplicación del decreto.

En relación con esta observación, cabe señalar que la inclusión del personal laboral docente en el proyecto de decreto que nos ocupa, teniendo en cuenta que el reconocimiento de la carrera profesional horizontal deriva en el reconocimiento de un complemento retributivo, tiene la siguiente base normativa:

- La Orden de 9 de abril de 1999 por la que se dispone la publicación del Convenio sobre el régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria, en cuya cláusula tercera se establece que: *“Los profesores de religión católica a los que se refiere el presente Convenio percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos”*.
- La disposición adicional tercera.2 de la LOE, en la que se establece que: *“Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, imparten la enseñanza confesional de las religiones en los*

---

Avenida del Real Valladolid, s/n - 47014 Valladolid - Telf. 983 411 500 - <http://www.jcyl.es>





*centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado. Se accederá al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos”.*

- Numerosas sentencias que determinan el derecho de los profesores de religión a la percepción de sexenios en la misma cuantía y en los mismos términos que los funcionarios interinos docentes de la Comunidad, como puede ser la sentencia 505/2017 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social.

Esta equiparación del personal laboral docente al personal interino en materia retributiva exige, por tanto, que dicho personal laboral quede integrado el decreto por el que se desarrolla la carrera profesional para este colectivo.

- Que la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tiene por objeto incorporar la modalidad de carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin distinguir a los funcionarios de carrera o interinos, por lo que resultaría innecesaria la diferenciación del punto 3 del artículo 1 del Decreto.





No obstante lo anterior, tal referencia se hace a mayor abundamiento del personal objeto de aplicación del decreto.

- Que es aconsejable introducir en el punto 4 del mismo artículo 1 “Administración de la Comunidad de Castilla y León” al hacer referencia a los puestos o plazas de la misma.

Esta observación se ha atendido y se ha modificado dicho punto, quedando redactado de la siguiente manera: Las condiciones para el acceso a la carrera profesional horizontal de los funcionarios docentes que accedan por el concurso general de traslados de ámbito estatal a puestos o plazas en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y estén percibiendo el complemento económico derivado del reconocimiento de la carrera profesional por otra administración autonómica, se establecerán en las correspondientes convocatorias.

- Que en el artículo 7.2 debería hacerse referencia al tiempo que el trabajador haya permanecido de alta, tal como dispone el artículo 66.3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

A este respecto cabe señalar que existen numerosos pronunciamientos jurídicos posteriores a la citada Ley 7/2005, de 24 de mayo, en relación con el cómputo de los servicios del personal fijo discontinuo a efectos de antigüedad.

Podemos citar, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2021 que, en unificación de doctrina, concluye que se debe tener en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral y no sólo el efectivo de prestación de servicios a dichos efectos de antigüedad.





En consecuencia, el tiempo de permanencia para el reconocimiento de la categoría profesional para los trabajadores fijos discontinuos se ha de computar como se recoge en el citado artículo 7.2.

- Que la Evaluación del desempeño, regulada en el Título II del decreto, debería quedar concretada en el mismo y no dejarse a un posterior desarrollo en orden de convocatoria, pues, por un lado, deja conceptos jurídicos indeterminados, tales como dimensiones, comportamiento, etc., creando inseguridad jurídica al no conocerse hasta la convocatoria qué se va a evaluar; y por otro, la convocatoria sería desarrollo reglamentario, con la tramitación que ello conlleva.

Respecto a esta observación, esta Dirección General es del parecer que no se pueden fijar en el decreto que regula la carrera profesional horizontal para el personal docente los ítems concretos que serán la base de las evaluaciones anuales del personal integrado en la misma, en tanto en cuanto lo cambiante de las políticas y necesidades educativas harán que estos tengan que adaptarse continuamente a la situación del momento, lo que requeriría una continua modificación del decreto que nos ocupa.

Del mismo modo, se entiende que la inseguridad jurídica no es tal, pues como bien se recoge en el artículo 21 los objetivos individuales y colectivos objeto de evaluación responderán a los documentos académicos y organizativos del centro, elaborados por el personal del mismo y ampliamente conocidos por él.

### **3.7. Remisión a informe del Consejo Consultivo de Castilla y León.**

Concluido el trámite anterior, y en base a las competencias atribuidas en el artículo 4 de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León,





se procedió a solicitar informe sobre el proyecto de decreto a dicho órgano, el cual emitió su dictamen 616/2022 con fecha 2 de diciembre de 2022.

En dicho dictamen, el Consejo Consultivo realiza una serie de observaciones a la tramitación del procedimiento que resulta del expediente de las que se han atendido las siguientes:

1. *“Aunque sea previa a la elaboración del proyecto, la consulta pública se inserta en el procedimiento de elaboración de las normas, de acuerdo con la regulación del Título VI de la Ley 3/2001, por lo que carece de sentido la adopción de un acto iniciador del procedimiento (a través de la Orden de 1 de agosto de 2022) con posterioridad a ella.”*

En relación con esta observación ha de indicarse que se ha seguido lo establecido en la Resolución de 20 de octubre de 2020, de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno, por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa, en cuyo apartado segundo.2 establece que los documentos y contenidos que integran la huella normativa serán publicados en el apartado específico del Portal de Gobierno Abierto y que se ordenarán sistemática y cronológicamente dentro de la huella generada por cada disposición de acuerdo con la estructura que aparece en el Anexo. Conforme a lo indicado en el citado anexo el trámite de consulta pública es anterior al trámite de la orden de inicio.

2. *“Debe acreditarse documentalmente la realización de los trámites de audiencia e información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75.5 de la Ley 3/2001, de 3 de julio. En el expediente (pág. 49) aparece un indicio de su realización, que no es suficiente para su acreditación.”*

Como se ha hecho constar en el apartado 3.2 de esta memoria, el proyecto de decreto se ha sometido al trámite de audiencia e información pública a través del Portal





de Gobierno Abierto, permaneciendo publicado en el citado portal entre el 2 y 12 de agosto de 2022, ambos inclusive, sin que se haya recibido ninguna alegación.

3. *“En cuanto al impacto administrativo, en atención al objeto del proyecto constituido por la regulación de un nuevo procedimiento, ha de observarse lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 43/2010 respecto a la “Evaluación del impacto administrativo de las disposiciones generales que regulen nuevos procedimientos” (...). En consecuencia, con anterioridad a la aprobación de la norma proyectada debe incorporarse al expediente o a la memoria, pues no constan, el código de identificación del nuevo procedimiento en la forma detallada en el artículo 5 del Decreto 43/2010, la justificación de los factores tenidos en cuenta para fijar el plazo de duración del mismo, la previsión del impacto organizativo y de recursos de personal para su óptima gestión, así como los aspectos relativos a la solicitud electrónica, de acuerdo con la normativa actualmente vigente, teniendo en cuenta que la Ley 11/2007, de 22 de junio, que menciona el artículo 5 del Decreto 43/2010, fue derogada por la letra b) del número 2 de la disposición derogatoria única de la LPAC.”*

Este procedimiento está dado de alta en el Inventario Automatizado de Procedimientos Administrativos de la Dirección General de Atención al Ciudadano y Calidad de los Servicios, con el código IAPA nº 3171.

El procedimiento se inicia a solicitud del interesado, al tratarse de una elección en cuanto al cobro de un complemento retributivo, y se finaliza mediante el reconocimiento del mismo por orden de la Consejera de Educación.

La presentación de solicitudes es electrónica, al ser los participantes funcionarios públicos y al amparo de lo dispuesto en el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





El desarrollo de este procedimiento no supone ningún impacto negativo desde el punto de vista organizativo o de recursos de personal, pues para el reconocimiento citado únicamente se necesita verificar ciertos requisitos del solicitante relacionados con su antigüedad y su situación administrativa, datos que están recogidos en diversas aplicaciones informáticas, así como la evaluación por parte del correspondiente personal de sus subordinados.

4. *“(...) Debe incorporarse al expediente el informe preceptivo del Consejo de la Función Pública sobre el proyecto de decreto.”*

Se acepta esta observación y se incorpora este informe al expediente.

5. *“(...) En consecuencia, deben incorporarse al expediente los acuerdos alcanzados en la negociación de la carrera profesional horizontal para el personal docente de las enseñanzas no universitarias regulada en el proyecto y, en particular, el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos de 23 de julio de 2021. (...)”*

Se acepta esta observación y se incorporan al expediente certificados al respecto.

6. *“(...) Además, deben considerarse los documentos y contenidos adicionales que deban publicarse a tenor de la Resolución de 20 de octubre de 2020, de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno, por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa, en los plazos que la misma establece, e incorporar al expediente justificación de estos trámites.”*

El proyecto de decreto se encuentra publicado en el Portal del Gobierno Abierto (Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la carrera profesional horizontal de los





empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. | Gobierno Abierto | Junta de Castilla y León (jcyL.es)) desde el trámite de consulta pública y sin perjuicio de la posterior publicación del texto del decreto junto a su correspondiente memoria una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Castilla y León.

Del mismo modo, en su dictamen el Consejo Consultivo de Castilla y León realiza una serie de observaciones en cuanto al fondo del proyecto de decreto de entre las cuales cuatro se señalan como sustantivas y su atención como necesaria para el empleo de la fórmula “de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo”.

Estas observaciones con carácter sustantivo y las modificaciones resultantes son las siguientes:

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

*“(...) En cuanto al apartado 4, la convocatoria de acceso a la carrera, como acto administrativo general carente de fuerza normativa, no puede regular las condiciones de acceso a la carrera profesional horizontal de los funcionarios docentes que, percibiendo el complemento de la carrera profesional reconocido por otra administración autonómica, accedan por el concurso general de traslados de ámbito estatal a puestos o plazas en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Es el proyecto el que debe abordar esta tarea estableciendo las condiciones que deben concurrir para la homologación o reconocimiento de las categorías reconocidas en otra administración. (...)”.*

Se acepta esta observación y, en su atención, se ha modificado el texto de este punto, ahora punto 5, quedando de la siguiente manera:





*“5. Para la homologación de las categorías profesionales de la carrera horizontal que pudieran tener reconocidos los docentes procedentes de otras Administraciones Públicas, que mediante los procedimientos de movilidad interadministrativa fueran nombrados para el desempeño de puestos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se estará a lo dispuesto en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos, de acuerdo con el principio de reciprocidad.*

*En ausencia de convenios o instrumentos de colaboración y reciprocidad, las solicitudes de homologación se dirigirán al titular de la consejería competente en materia de educación, acompañada de cuanta documentación se considere oportuna en orden al reconocimiento pretendido. Dicha solicitud deberá ser resuelta y notificada en el plazo máximo de seis meses, entendiéndose estimada si en dicho plazo no se dicta resolución expresa.”*

### Artículo 3. Características.

*“El artículo 3 del proyecto transcribe las características de la carrera profesional horizontal que recoge la estipulación segunda del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de 23 de julio de 2021. No obstante, difiere en la delimitación de la característica de “consolidable”, que restringe a la obtención de otro puesto por promoción interna, mientras que en el Acuerdo se extiende a la obtención de otro puesto por proceso selectivo. El proyecto limita igualmente la previsión del artículo 66.6 de la Ley 7/2005 “En el supuesto de que un empleado público obtenga un nuevo puesto de trabajo por promoción interna o turno libre, mantendrá los importes que previamente se le hayan reconocido en concepto de carrera profesional en los términos que resulten en el desarrollo reglamentario de esta Ley.*





*El desarrollo reglamentario previsto en el proyecto representa en la práctica una modificación legal vedada al reglamento, ya que, al no especificar los términos para su aplicación, en el supuesto de obtención de nuevo puesto por turno libre, limita la aplicación del artículo 66.6 de la Ley 7/2005, lo que resulta contrario a derecho.”*

Se acepta esta observación y, en su atención se ha modificado el texto de este punto, quedando redactado de la siguiente manera:

*“k) Consolidable, pues si se obtiene otro puesto por promoción interna o turno libre, se mantendrán los importes del complemento ya reconocido.”*

Artículo 13. Incapacidad temporal.

*“En el artículo 13.1.b). se deben detallar las excepciones a la regla general de valoración proporcional que se establece, puesto que la determinación de unas reglas de valoración “con carácter general”, sin precisar las excepciones que las mismas admiten, contraría el principio de seguridad jurídica necesario para la aplicación de la norma. (...)”.*

Se acepta esta observación y, en su atención, dado que el uso de la expresión “con carácter general” no tiene una verdadera función de determinar reglas de valoración generales en contraposición a casos excepcionales, sino que se utiliza como un simple recurso de estilo, se ha modificado el texto eliminando la misma, quedando redactado este punto de la siguiente manera:

*“1. El personal docente en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, tendrá derecho al cómputo del tiempo que dure esta situación como tiempo de servicio efectivo para el acceso y la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal, como periodo de permanencia en la categoría personal reconocida.*

*En cuanto a la evaluación del desempeño, esta se realizará en los siguientes términos:*





- a) *La evaluación del desempeño durante el curso escolar procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el docente se cuantifica en, al menos, el treinta por ciento de dicho curso.*
- b) *Si procede la evaluación del desempeño, se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación establecidas en el artículo 20.1 en función del tiempo de desempeño.”*

12. Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón violencia terrorista.

*“Procede reiterar la observación sustantiva realizada al artículo 13 en relación con las situaciones que contempla el artículo 14 del proyecto, de modo que se deben especificar las excepciones a la regla general de valoración proporcional que se establece en su letra b). 2º. (...)”*

Se acepta, como en el caso anterior, esta observación por la misma razón y procediendo de la misma manera, quedando redactado este artículo de la siguiente manera:

*“Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón de violencia terrorista.*

*El personal docente que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón de violencia terrorista, tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dichas situaciones, a efectos de carrera profesional horizontal para el personal docente, en los siguientes términos:*

- a) *El tiempo en el que se permanezca en alguna de estas situaciones se considerará como tiempo de servicio efectivo, a efectos de acceso y de*





*progresión en el sistema de carrera profesional horizontal, como periodo de permanencia en la categoría profesional reconocida.*

*b) En cuanto a la evaluación del desempeño, esta se realizará en los siguientes términos:*

*1º La evaluación del desempeño durante el curso escolar procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el docente se cuantifica, en al menos, el treinta por ciento de dicho curso.*

*2º Si procede la evaluación del desempeño, se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación en función del tiempo de desempeño.”*

13. Artículo 17. Reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

*“(…) En este mismo artículo 17.2.b se vulnera otra vez el principio de seguridad jurídica al fijar reglas de valoración “Con carácter general”, sin precisar excepciones.”*

Se acepta, como en los dos casos anteriores, esta observación por la misma razón y procediendo de la misma manera, quedando redactado este punto de la siguiente manera:

*“2. Cuando en un mismo curso escolar coexistan periodos de servicios efectivos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y periodos en otras Administraciones Públicas, serán de aplicación las siguientes reglas:*

*a) Si el periodo de permanencia en la Administración de la Comunidad de Castilla y León se cuantifica en, al menos, el treinta por ciento del curso escolar, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.*





*b) Si el periodo de permanencia en la Administración de la Comunidad de Castilla y León resulta inferior al treinta por ciento del curso escolar, se realizará la evaluación del desempeño de dicho curso escolar de forma proporcional. Si procede la evaluación del desempeño se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación. Para puntuar el bloque de valoración correspondiente a la actualización profesional, en el apartado del desarrollo profesional genérico, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación; para los proyectos de innovación educativa la valoración será proporcional al tiempo de desempeño.”*

14. Artículo 20. Áreas de evaluación.

*“El artículo 20 del proyecto define las áreas de evaluación. Las dos primeras, a) actividad individual y b) La participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, se evalúan, respectivamente, a través de los objetivos individuales y colectivos que se determinan por el artículo 21 del proyecto para cada categoría de personal de su artículo 20.2.*

*Pese a ello, el artículo 20.1 in fine señala que “Cada convocatoria establecerá los ítems en los que se articulen las dos primeras áreas de evaluación en orden a concretar los elementos y cualidades evaluables”. De ello parece resultar que los “ítems” a los que se refiere representarán una concreción de los elementos evaluables, elementos que aparecen ya determinados en el artículo 21, por lo que aquella previsión encontraría un mejor encaje sistemático en el artículo 21. En ella además debiera existir una remisión al artículo 26.2 del proyecto, el cual define los ítems como “cada una de las partes o unidades de las que se compone una prueba, un test o un cuestionario” y a su artículo 31.2, que especifica el tratamiento de los mismos.*





*En cualquier caso, como ya se ha apuntado anteriormente, la convocatoria de acceso a la carrera es un acto administrativo general que no puede innovar el ordenamiento jurídico, por lo que en el proyecto se deben concretar los ítems o bien los parámetros a los que deben responder para que puedan incluirse en la convocatoria.*

*Esta última observación tiene carácter sustantivo y deberá ser atendida para que resulte procedente el empleo de la fórmula “de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo”.*

Se acepta esta observación y, en su atención, se ha modificado el texto de este punto, quedando redactado de la siguiente manera:

*“Cada convocatoria establecerá los ítems en los que se articulen las dos primeras áreas de evaluación en orden a concretar los elementos y cualidades evaluables.*

*Estos ítems responderán a los siguientes parámetros:*

- a) *Evaluación de la actividad individual.*
  - 1º *Diseño, planificación y desarrollo del proceso de enseñanza.*
  - 2º *Capacidad de adaptación a las circunstancias de aprendizaje.*
  - 3º *Evaluación y tutorización del alumnado.*
- b) *Evaluación de la participación en la organización y funcionamiento del centro.*
  - 1º *Cumplimiento de los horarios asignados anualmente.*
  - 2º *Disponibilidad e iniciativa para la realización de tareas globales del centro.*
  - 3º *Colaboración con el equipo directivo del centro.”*





Junto a las antedichas apreciaciones de carácter sustantivo, el Consejo Consultivo realiza otra serie de observaciones, sin dicho carácter, que, en su caso, han dado lugar a las siguientes modificaciones:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

- *“El apartado 1.1 del proyecto al detallar el régimen jurídico aplicable al personal docente laboral, debe hacer mención a lo pactado en el convenio colectivo, puesto que, como señala el artículo 4 de la Ley 7/2019, “El régimen jurídico de la carrera profesional del personal laboral, será el establecido en el Convenio Colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal”.*

Se acepta esta observación y, en su atención, se ha añadido un nuevo punto 4 a este artículo:

*“4. La carrera profesional, la evaluación del desempeño y la promoción del personal laboral docente se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en este Decreto conforme a lo establecido en el convenio colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal.”*

Artículo 5. Inicio de la carrera y reconocimiento de las distintas categorías profesionales.

*“En relación con lo dispuesto en el artículo 5.1, que prevé el inicio del procedimiento mediante convocatoria, hay que tener en cuenta que, al no configurarse el reconocimiento de la carrera horizontal como un procedimiento en concurrencia competitiva, el procedimiento bien pudiera articularse por medio de una convocatoria abierta en la que la solicitud del interesado determinase el momento de su inicio y el plazo máximo de su resolución.*





*Sería conveniente revisar el título de este artículo, en cuanto refiere el inicio a la carrera en vez de al procedimiento. A su vez, procede corregir el error que se aprecia en el artículo 5.4 del proyecto, que debe remitirse al artículo 33.3.e), en el que se regula la función de propuesta de las comisiones técnicas provinciales, en vez de al 34.3.d), que no existe”.*

En relación con la primera observación y el hecho de que el punto primero de este artículo prevé el inicio del procedimiento mediante convocatoria, hay que señalar que dicha modalidad de inicio responde a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que establece que “*La carrera profesional horizontal tendrá carácter progresivo, será voluntaria y se organizará en cuatro categorías a las que se accederá mediante convocatoria previa una vez se haya evaluado positivamente el desempeño profesional.*”

Respecto a la redacción del título, se acepta esta observación y, en su atención, queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 5. Inicio del procedimiento y reconocimiento de las distintas categorías profesionales.”

Respecto al error señalado en el punto 4, se acepta esta observación y se corrige tal y como se indica, quedando el punto 4 redactado de la siguiente manera:

“4. Corresponde al titular de la consejería competente en materia de educación el reconocimiento de las distintas categorías profesionales para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, a propuesta de las comisiones técnicas provinciales, según queda recogido en el artículo 33.3.e).”

Artículo 8. Cambio de cuerpo o categoría profesional.





*“En este artículo se debería aclarar el régimen aplicable en el supuesto de que el acceso se produzca a un cuerpo o escala integrado en un grupo o subgrupo de diferente titulación a la de procedencia.”*

Se acepta esta observación y para una mejor comprensión se elimina la referencia a la titulación en el punto 1.

### Artículo 33. Comisiones técnicas provinciales

*“En relación con la composición de las Comisiones técnicas provinciales del apartado 2 del artículo 33 del proyecto, hay que tener en cuenta que, salvo el jefe de la sección económica y contratación y el representante sindical, el resto de los miembros de cada una de ellas son personal evaluador por disposición del artículo 24 del proyecto, de modo que, en las funciones relacionadas con la revisión de las evaluaciones por ellos efectuadas, su labor podría ser desempeñada con mayor objetividad por la Comisión Técnica Central. Aquellas funciones de revisión son las principales de las comisiones provinciales (tal como pone de manifiesto en el título del capítulo IV “Revisión de la evaluación: comisiones técnicas provinciales y comisión técnica central”), lo que permite cuestionar la utilidad de estas comisiones provinciales o bien la configuración de su composición.*

*En cualquier caso, la mención del artículo 33.4 al régimen jurídico de los órganos colegiados contenido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se debe completar con el previsto para este tipo de órganos en el capítulo IV del título V de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

*En relación con ello, hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 53.1 de la Ley 3/2001, entre los extremos que se deben prever necesariamente en la*





*disposición por la que se constituya un órgano colegiado en la Administración autonómica, se encuentra, según el apartado e), “La dotación de los créditos necesarios, en su caso, para su funcionamiento”, al que el proyecto debe hacer referencia. Cabe recordar también que, conforme al artículo 55.1, “En cada órgano colegiado, corresponde al Presidente: d) Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos, excepto si se trata de los órganos colegiados en los que participan organizaciones representativas de intereses sociales, en los que el voto será dirimente sólo si así lo establecen sus propias normas”; por lo que, a la vista del silencio del proyecto en este punto, el Presidente carecería de esta facultad’.*

Se aceptan estas observaciones y, en atención a las mismas, se ha señalado explícitamente el carácter dirimente del voto de los presidentes de las comisiones técnicas provinciales, así como la voz y voto de sus secretarios. Del mismo modo, se dispone la no generación de derechos a efectos de percepción de cualquier cuantía económica por la asistencia a estas reuniones.

De esta manera, el apartado 2 queda redactado de la siguiente manera:

*“2. Cada comisión técnica provincial estará integrada por los siguientes miembros:*

- a) El titular de la dirección provincial de educación, o persona en quien delegue, que la presidirá y que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.*
- b) El titular de la jefatura de la sección de gestión de personal.*
- c) El titular de la jefatura de la sección de gestión económica y contratación.*
- d) El titular de la jefatura de la inspección educativa.*
- e) El titular de la jefatura del área de programas.*





f) *Un funcionario de la dirección provincial que actuará como secretario, con voz y voto, designado por el titular de la dirección provincial de educación.*

g) *Un representante sindical de las organizaciones sindicales presentes en la junta de personal docente, de carácter rotatorio.*

*Por cada miembro titular se designará un suplente por el titular de la dirección provincial de educación.”*

Y el apartado 4 queda redactado de la siguiente manera:

*“4. Su régimen de funcionamiento se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siéndoles asimismo de aplicación a sus miembros las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de dicha ley. La asistencia a las reuniones de la comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.”*

18. Artículo 34. Comisión Técnica Central.

*“Se reitera para la Comisión Técnica Central todo el contenido de la observación anterior, en cuanto a sus funciones sobre la revisión de la evaluación; la alusión al régimen jurídico del capítulo IV del título V de la Ley 3/2001; la necesidad de hacer constar la mención del artículo 53.1.e); y la advertencia efectuada en relación a la facultad del Presidente prevista en el 55.1.d) de la Ley 3/2001.”*

Como en el caso anterior, se acepta esta observación y, en su atención, se ha señalado explícitamente el carácter dirimente del voto de los presidentes de las comisiones técnicas provinciales, así como la voz y voto de sus secretarios. Del mismo modo, se dispone la no generación de derechos a efectos de percepción de cualquier cuantía económica por la asistencia a estas reuniones.





De esta manera, el apartado 1 ha quedado redactado de la siguiente manera:

*“1. Se constituirá una comisión técnica central con sede en la consejería competente en materia de educación, como órgano superior colegiado de supervisión, que estará integrada por los siguientes miembros:*

- a) El titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos, o persona en quien delegue, que la presidirá y que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.*
- b) El titular de la jefatura del servicio de profesorado de educación pública infantil, primaria y especial.*
- c) El titular de la jefatura del servicio de profesorado de educación pública de secundaria, formación profesional, adultos y régimen especial.*
- d) El titular de la jefatura del servicio nóminas, personal laboral y en régimen de concierto.*
- e) Tres funcionarios de la dirección general competente en materia de recursos humanos, uno de los cuales actuará como secretario con voz y voto, designado por el titular de ésta.*
- f) Un representante sindical de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de educación de personal docente de centros públicos no universitarios, de carácter rotatorio.”*

*Por cada miembro titular se designará un suplente por el titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos.*

*Su régimen de funcionamiento se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siéndoles asimismo de aplicación a sus miembros las normas sobre abstención y recusación*





*previstas en los artículos 23 y 24 de dicha ley. La asistencia a las reuniones de la comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.”*

19. Disposición adicional tercera.

*“La disposición adicional tercera del proyecto dispone que “Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de la carrera profesional horizontal del personal incluido en este decreto, la Comisión Técnica Central de Educación, asumirá las funciones de coordinación y seguimiento para el cumplimiento y propuestas de mejora del modelo de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal”.*

*Las funciones de la Comisión Técnica Central se regulan en el artículo 34.2 del proyecto, precepto en el que se debe incluir la función recogida en la disposición adicional tercera, cuyo contenido no responde al propio de una disposición adicional.”*

Se acepta esta observación y, en su atención, se ha eliminado esta disposición adicional y su información pasa al artículo 34 como una función más de la comisión técnica central, quedando el punto 2 de dicho artículo redactado de la siguiente manera:

*“2. Corresponden a la Comisión técnica central las siguientes funciones:*

- a) Velar para que las comisiones técnicas provinciales actúen de forma homogénea y coordinada, en condiciones de igualdad y no discriminación, garantizando la imparcialidad, transparencia y profesionalidad de estas y de sus miembros.*
- b) Comprometerse a desarrollar cuantas acciones sean necesarias para que el procedimiento resulte ágil.*





c) *Recabar, analizar y tener en consideración para futuras actuaciones los informes anuales de las comisiones técnicas provinciales sobre la naturaleza y volumen de las alegaciones y reclamaciones formuladas.*

*Del mismo modo, con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de la carrera profesional horizontal del personal incluido en este decreto, la Comisión Técnica Central de Educación asumirá las funciones de coordinación y seguimiento para el cumplimiento y propuestas de mejora del modelo de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.”*

20. Disposiciones transitorias.

*“Las Instrucciones para la elaboración de los documentos que se tramitan ante los órganos colegiados de Gobierno de la Comunidad de Castilla y León”, aprobadas por Resolución del Secretario General de la Consejería de la Presidencia de 20 de octubre de 2014, cuya lectura se recomienda, relaciona en su apartado I.6.b.4º los preceptos que deben catalogarse como disposiciones transitorias y señala también que “No pueden considerarse disposiciones transitorias las que se limiten a diferir la aplicación de determinados preceptos de la norma, sin que esto implique la pervivencia de un régimen jurídico previo y las que dejen de tener eficacia cuando se aplican una sola vez”.*

*A la vista de tales Instrucciones, se entiende que carecen de carácter transitorio todas las incluidas en el proyecto salvo la disposición transitoria segunda, solo en el inciso de la relativo a que “la orden de convocatoria [ordinaria de la categoría profesional I] permitirá el acceso extraordinario a la categoría profesional I de la carrera profesional horizontal a aquel personal docente comprendido en el objeto y ámbito de aplicación de la ORDEN EDU/1051/2021, de 15 de septiembre, que no hubieran presentado su solicitud en el plazo previsto por aquella, y con efectos económicos de 1 de enero de 2021. (...)”*





Se acepta, en parte, esta observación y, en su atención, se elimina la disposición transitoria primera y las disposiciones provisionales segunda y tercera, ahora primera y segunda, quedan redactadas de la siguiente manera:

**“Primera.** *Convocatoria extraordinaria y excepcional para el acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional I.*

*Con carácter excepcional y por una sola vez, se publicará una orden de convocatoria que permitirá el acceso extraordinario a la categoría profesional I de la carrera profesional horizontal a aquel personal docente comprendido en el objeto y ámbito de aplicación de la Orden EDU/1051/2021, de 15 de septiembre, por la que se convoca el proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional 1, del personal docente que preste servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, que no hubieran presentado su solicitud en el plazo previsto por aquélla, y con efectos económicos de 1 de enero de 2021, con idénticas condiciones y requisitos.*

**Segunda.** *Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal para el personal docente.*

*La Administración de la Comunidad implantará progresivamente el sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal para el personal docente previsto en este decreto. A tal efecto, la dirección general competente en materia de recursos humanos, previa negociación colectiva, propondrá al titular de la consejería competente en materia de educación un plan que desarrollará e implantará de forma gradual las áreas de valoración o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder a la categoría*





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Educación  
Dirección General de Recursos Humanos

*profesional correspondiente, hasta la implantación completa del sistema previsto en este decreto.”*

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS,

Fdo.: Teresa Barroso Botrán.

