



**MEMORIA 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 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.

1. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO.

1.1. Principios de necesidad y eficacia.

Mediante el Decreto 50/2022, de 22 de diciembre, se aprobó 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.

Por la Federación de UGT- Servicios Públicos De Castilla y León, se interpuso ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de Valladolid del Tribunal de Justicia de Castilla y León recurso contencioso administrativo contra dicha norma (recurso número 168/2023).

La Sentencia Núm. 1000/24, de la Sala de lo Contencioso-administrativo de Valladolid del Tribunal de Justicia de Castilla y León, anuló el citado Decreto por disconformidad con el ordenamiento jurídico, entendiendo que se había producido un defecto en su tramitación al no incluir el informe de impacto de género contenido en la memoria que acompañó al texto los extremos a que hace referencia el artículo 3.1 de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación de impacto de género en Castilla y León.

Por Orden de 16 de julio de 2025 de la Consejería de Educación, se dispuso el cumplimiento de la Sentencia N.º 1000/2024 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Contencioso Administrativo de Valladolid, en el procedimiento ordinario 168/2023 seguido a instancia de la Federación de UGT, Servicios Públicos de Castilla y León.

En su virtud, se modificó el informe de impacto de género de esta memoria. Posteriormente se procede a la tramitación del propio decreto, realizando exclusivamente aquellos trámites que incluían dicha memoria, a saber, la remisión a informe de las consejerías integrantes de la Administración de la Junta de Castilla y León, la remisión a informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la





Consejería de Economía y Hacienda y la remisión a dictamen del Consejo Consultivo. Por su parte, al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se conservan aquellos otros trámites de los que no formó parte la memoria, y cuyo contenido se mantiene igual, pudiéndose consultar en la memoria que acompañó en su día al decreto objeto de sentencia y que se incluye como anexo a la presente memoria.

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.^a 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.^a 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.

Conforme a lo indicado en el punto 1.1 de este mismo apartado, se han conservado los trámites realizados para garantizar el principio de transparencia, cuyo contenido puede consultarse en la memoria incluida en el anexo de la presente.

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.

Consta de una parte expositiva, treinta y cuatro artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, dos disposiciones finales y un anexo.

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.





Respecto a este impacto, se ha conservado el estudio realizado durante la tramitación del Decreto 50/2022, de 22 de diciembre, respecto a la repercusión y efectos del proyecto normativo sobre los presupuestos generales de la Comunidad, así como de las previsiones de financiación y gastos que se estiman necesarios, cuyo contenido puede consultarse en la memoria incluida en el anexo de la presente.

2.3.2. Impacto por razón de género.

Como se ha indicado en el subapartado de “*Principios de necesidad y eficacia*” del apartado “*Necesidad y oportunidad del proyecto*”, en cumplimiento de la Sentencia Núm. 1000/24, de la Sala de lo Contencioso-administrativo de Valladolid del Tribunal de Justicia de Castilla y León, se ha procedido a adecuar el contenido de este informe a los extremos a que hace referencia el artículo 3.1 de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación de impacto de género en Castilla y León.

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 su reforma, establecen que los poderes públicos garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ello implica un examen sistemático, con una perspectiva de género, de todas las medidas a adoptar por los poderes públicos que afectan a la vida cotidiana, medidas que pueden tener diferente impacto y significado sobre las vidas de mujeres y hombres.

En el ámbito sectorial la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación establece, entre sus principios, la equidad que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres. Establece las funciones del profesorado y la formación permanente de los mismos.

La Ley Orgánica 1/2014 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género también se refiere a la adopción de medidas necesarias





para que en los planes de formación del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres cuyo objetivo es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

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.

Por su parte, 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.

- 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:

Según se establece en el *Protocolo para la evaluación del impacto de género en Castilla y León*, para analizar una intervención pública, incluida la normativa desarrollada, desde la perspectiva de género, es fundamental saber identificar, en primer lugar, cuándo una intervención es pertinente al género. Según este mismo protocolo *“Una intervención será pertinente al género cuando pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y hombres y tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género”*, debiéndose determinar si existe o no esa pertinencia de género a través de los siguientes extremos:





- Valorando si el texto propuesto afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres.
- Valorando si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan.
- Valorando si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género.
- Valorando si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.

Empezando por el primer punto, dado que 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, se puede decir que este afecta directamente a mujeres y hombres por cuanto regula el reconocimiento de un complemento retributivo vinculado al desempeño profesional.

Respecto a si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, la respuesta es afirmativa, ya que la norma regula el establecimiento y reconocimiento de un complemento retributivo para el personal docente de Castilla y León, pudiendo mejorar la situación de ambos sexos en este ámbito.

En cuanto a la incidencia en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, entendemos que también influye en los mismos puesto que el reconocimiento de un complemento retributivo en una profesión feminizada supone un avance en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. En efecto, el personal docente no universitario está integrado mayoritariamente por mujeres. Al respecto, conviene recordar que en el ámbito laboral las mujeres tienen una vida profesional menos continua en el tiempo, debido a aspectos como la maternidad y las tareas de los cuidados, lo que puede influir en el acceso a derechos retributivos vinculados a tiempo de permanencias o jornadas completas en el puesto de trabajo. Por tanto, esta regulación y los términos en los que prevén estos supuestos sí puede influir en la modificación de roles de género al contribuir a una disminución de las brechas salariales existentes.





Establecida la pertinencia al género, cabe ahora plantearse el impacto de género que causará la aplicación la norma una vez se ejecute, comprobando si tendrá resultados equivalentes para mujeres y hombres, reduciendo las desigualdades o si, por el contrario, contribuirá a reproducir o aumentar las mismas.

Para ello hay que partir de la situación inicial de las mujeres y los hombres en este concreto ámbito de intervención.

El Sistema Estatal de Indicadores de la Educación revela que, en las enseñanzas no universitarias en Castilla León, el porcentaje de mujeres en el profesorado, por tipo de enseñanza y comunidad autónoma en el curso 2020/2021, es de un 71,3%.

Este porcentaje es variable según el tipo de enseñanzas de que se trate, siendo más alto en Educación Infantil y menor en Educación Secundaria. Según datos nacionales un total de 72,3% del profesorado son mujeres:

- Centros de Educación Infantil: 97,4%
- Centros de Educación Primaria: 82,2%
- Centros de Educación Primaria y ESO: 72,5%
- Centros de Educación Secundaria y FP: 60,1%
- Centros de Educación Primar, Secundaria y FP: 68,0%
- Centros Específicos Educación Especial: 81,6%

La educación, reiteramos, es una profesión feminizada. Los estereotipos existentes en la sociedad perpetúan la desigualdad de género al limitar el acceso de las mujeres a campos laborales considerados «masculinos» y reforzar la idea de que las mujeres son más adecuadas para ciertos tipos de trabajos (suelen incluir trabajos en el cuidado de la salud, la educación, los servicios sociales, la limpieza, la enfermería, la secretaría y el trabajo doméstico, entre otros).

Además, las profesiones feminizadas suelen estar peor remuneradas y tienen menos reconocimiento social en comparación con las profesiones masculinizadas. Esto afecta a las mujeres en cuanto a autonomía económica y estatus social lo que contribuye, a su vez, a la persistencia de la desigualdad de género.





Asimismo, la feminización de ciertas profesiones también puede llevar a la devaluación del trabajo realizado por las mujeres. A medida que una profesión se feminiza, es común que disminuya su prestigio y se perciba como menos importante en la jerarquía laboral.

Esta feminización del personal docente no universitario tiene su origen en la matriculación de mujeres en los ámbitos de estudio educativo; según el sistema integrado de información universitaria, los matriculados en Grado por ámbito de estudio y sexo en el Curso 2023-24 en Educación son un 78% mujeres y un 22% hombres, llegando la formación de docentes de enseñanza infantil hasta el 91% de alumnas.

Existen, por tanto, sesgos de género en la elección vocacional; reforzar la orientación y dotar al alumnado de referentes femeninos en profesiones STEM y masculinos en las de cuidados a las personas, puede contribuir a disminuirlos, si bien estas medidas exceden del ámbito concreto de este decreto.

Volviendo a la situación inicial de mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado, cabe señalar que las retribuciones del personal de los cuerpos docentes de las enseñanzas no universitarias están determinadas en las órdenes anuales por las que se publican las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.

Dichas retribuciones no discriminan entre mujeres y hombres, estableciendo cuantías idénticas en atención a elementos objetivos: grupo o subgrupo profesional, nivel de complemento de destino, por ejemplo; no existe, por tanto, ningún desequilibrio entre géneros, en cuanto a la igualdad formal.

El proyecto de decreto dedica su Título I a la Carrera profesional horizontal para el personal docente comprendiendo, entre otros, la regulación de la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal para el personal docente, la permanencia para el reconocimiento de la categoría profesional y estableciendo diversas situaciones particulares:

- Artículo 10. Puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria.
- Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón de violencia terrorista.





- Artículo 15. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Estas medidas positivas de cómputo del tiempo a efectos del requisito de permanencia para el acceso a la carrera profesional favorecen la igualdad retributiva, contribuyendo a la eliminación de la desigualdad que proviene de la menor continuidad en el tiempo de la vida profesional de la mujer, debido fundamentalmente a la maternidad y las tareas de los cuidados y que se han mencionado con anterioridad.

El Título II regula la evaluación del desempeño con las siguientes áreas de evaluación:

- a) La actividad individual, que se referirá a objetivos individuales.
- b) La participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, que se referirá a objetivos colectivos.
- c) La actualización profesional.

Dada la capacidad transformadora de los docentes, libres de estereotipos, en su interacción diaria con el alumnado, la inclusión de la actualización profesional como un área de evaluación es una medida que puede influir en la ruptura de estereotipos, al igual que la evaluación de la actividad individual.

Para evitar cualquier sesgo de género, en la redacción del texto se ha utilizado un lenguaje no sexista con el objetivo de evitar la discriminación y visibilizar a las mujeres como titulares de derechos y deberes. Se han empleado fórmulas válidas para cualquier género, evitando el uso abusivo del masculino genérico porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad.

Asimismo, en aplicación de la previsión contenida en el 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”*, los datos de personas físicas derivados del desarrollo de las diversas convocatorias de la carrera profesional se recogerán, segregados por sexo, en las bases de datos que la Dirección General de Recursos Humanos tiene para el pago de la nómina.





En conclusión, se puede determinar que la aplicación de la norma tendrá un impacto de género positivo ya que la no discriminación entre mujeres y hombres en la regulación del complemento retributivo va acompañada de medidas que favorecen la corrección de las posibles desigualdades derivadas de los estereotipos de género existentes en el ámbito laboral.

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, la norma no prevé ninguna medida al respecto, por lo que el impacto de discapacidad se considera neutro.

En este sentido se ha pronunciado la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en su informe de 29 de julio de 2025, en el que manifiesta que no se aprecia ningún impacto en este ámbito “(...) *al no generar consecuencia alguna en la aplicación de la normativa, en relación con la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad*”.

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, se considera que el presente proyecto de decreto tiene un impacto neutro sobre la infancia y la adolescencia, y así, de nuevo, lo manifiesta la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en su informe de 29 de julio de 2025, exponiendo que “(...) *no se aprecia impacto*”.

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, se considera que el proyecto de decreto tiene un impacto neutro sobre las familias, como así también lo expone la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en su informe de 29 de julio de 2025, manifestando que “(...) *en el citado proyecto no se aprecia impacto de ningún tipo en 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.

Como se ha indicado en el subapartado “*Principios de necesidad y eficacia*” del apartado “*Necesidad y oportunidad del proyecto*”, se han conservado los trámites relativos al Decreto 50/2022, de 22 de diciembre, independientes de la causa de su nulidad y cuyo contenido se ha mantenido igual, pudiéndose consultar en la memoria incluida en el anexo de la presente.

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. Remisión a informe de las consejerías.

Según lo dispuesto en el artículo 75.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, el proyecto de decreto, junto a la memoria inicial, ha sido remitido al resto de las consejerías integrantes de la Administración de la Junta de Castilla y León para su informe.

Se han recibido informes sin observaciones al proyecto de decreto por parte de las Consejerías de Economía y Hacienda, de Industria, Comercio y Empleo, de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, de Movilidad y Transformación Digital, de Sanidad y de Cultura, Turismo y Deporte.

Por su parte, se han recibido informes con observaciones de las siguientes consejerías:

1. La Consejería de la Presidencia, realiza las siguientes observaciones:

“(...) sería recomendable incluir, al final de la parte introductoria, una referencia al precepto que atribuye a la Junta de Castilla y León la competencia para dictar disposiciones generales en esta concreta materia”.

No se acepta esta propuesta por cuanto la sentencia que anula el Decreto 50/2022, de 22 de diciembre, no se refiere al contenido de este y, en consecuencia, se mantiene el mismo.

“(...) la eliminación de la Disposición Transitoria Primera (convocatoria extraordinaria y excepcional) teniendo en consideración que el procedimiento extraordinario y excepcional que recoge (personal docente que no hubiera presentado solicitudes en plazo en la convocatoria extraordinaria) ya fue objeto de convocatoria mediante la Orden EDU/1923/2022, de 23 de diciembre, por la que se convoca, con carácter excepcional y por una sola vez, proceso de carácter extraordinario para acceder a la categoría profesional I de la carrera profesional horizontal para el personal docente 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 de Educación de la Junta de Castilla y León (BOCYL nº 249, de 29 de diciembre)

Por último, y en consonancia con la observación anterior, se apunta la conveniencia de eliminar de la parte introductoria del proyecto la referencia a la Disposición Transitoria Primera”.

En este caso, y a pesar de lo argumentado para el rechazo de la propuesta anterior, sí se acepta el cambio propuesto, ya que la disposición transitoria a la que nos estamos refiriendo lo fue de un decreto que ha estado en vigor durante más de tres años y lo dispuesto por ella ya ha sido cumplido. En este sentido, y como bien indica en su informe la Consejería de la Presidencia, la convocatoria extraordinaria a la que se refiere esta disposición transitoria, y que debía celebrarse por una sola vez, fue convocada por la citada Orden EDU/1923/2022, de 23 de diciembre, y resuelta mediante la Orden EDU/704/2023, de 26 de mayo, por la que se aprueban los listados definitivos de reconocimiento y denegación de la categoría profesional I de la carrera profesional horizontal, para el personal docente 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 de Educación de la Junta de Castilla y León, en el proceso extraordinario convocado por Orden EDU/1923/2022, de 23 de diciembre.

2. La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, manifiesta en su informe que:

“(…) El proyecto remitido viene acompañado de la memoria en la que se analiza en un apartado concreto la evaluación del impacto de género del texto propuesto por lo que se puede afirmar que su tramitación cuenta con la emisión del preceptivo informe.

Concretamente, el centro directivo que propone la nueva regulación indica que la norma es pertinente al género puesto que afecta directamente a hombres y mujeres, influye en el acceso a recursos y puede influir en la modificación del rol de género.

El informe analiza el impacto de género que causará la norma una vez que se ejecute, partiendo de la situación inicial de mujeres y hombres en este ámbito concreto de intervención. El proyecto de decreto favorece la igualdad retributiva al establecer medidas positivas de cómputo de tiempo a efectos del requisito de permanencia para el





acceso a la carrera profesional, en la ocupación de puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria, excedencias por cuidado de familiares y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se trata de situaciones a las que suelen acogerse una mayoría de mujeres, debido a la persistencia en nuestra sociedad del rol de cuidado como preferentemente femenino. Igualmente, la actualización profesional y la evaluación individual como área de evaluación puede influir en la ruptura de estereotipos.

Se valora positivamente la utilización en la redacción del texto de un lenguaje no sexista, empleando fórmulas válidas para cualquier género, así como la indicación en el informe de que la Dirección General de Recursos Humanos desagregará por sexos los datos de las personas físicas derivados del desarrollo de las diversas convocatorias de carrera profesional, cumpliendo así lo establecido en el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres."

De esta manera, tal y como recoge esta Dirección General de Recursos Humanos en la presente memoria, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, concluye que "(...) se puede determinar que la aplicación de la norma tendrá un impacto de género positivo ya que la no discriminación entre mujeres y hombres en la regulación del complemento retributivo va acompañada de medidas que favorecen la corrección de las posibles desigualdades derivadas de los estereotipos de género".

3.2. Remisión a informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda.

Paralelamente al trámite anterior, el proyecto de decreto, junto con su memoria, se ha remitido a informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos 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 29 de julio de 2025, dicha dirección general, examinada la documentación recibida, se remite a lo manifestado en su informe de 19 de septiembre de 2022, en el que se puso de manifiesto la valoración de los efectos de la implantación





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Educación

Dirección General de Recursos Humanos

de la carrera profesional en el marco del *Acuerdo de 23 de julio de 2021 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus organismos autónomos*, advirtiéndole que la valoración concreta del impacto presupuestario de las convocatorias que se lleven a cabo en el marco del proyecto de decreto sometido a informe, deberá realizarse por la Consejería de Educación en el procedimiento de elaboración presupuestaria y en aplicación de las retribuciones vigentes en cada momento, con la información específica de los efectivos con derecho a carrera profesional.

LA DIRECTORA GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS,
Fdo.: Teresa Barroso Botrán.

