



Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

Adjunto se remite informe del Servicio de Normativa y Procedimiento de esta Consejería de Economía y Hacienda en relación con el "ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN", de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Por lo que respecta a la tramitación de dicho proyecto, se recuerda la necesidad del informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que sean necesarios, según se establece 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.

EL SECRETARIO GENERAL

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA.



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: IEW9MQ78FQ7YX0JU9LFB0J

Fecha Firma: 05/11/2024 08:26:21 Fecha copia: 05/11/2024 09:08:55

Firmado: JOSE ANGEL AMO MARTIN

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=IEW9MQ78FQ7YX0JU9LFB0J> para visualizar el documento



ASUNTO: “ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN”.

Visto el anteproyecto de referencia remitido por la Consejería de la Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se recoge en el presente informe distintas observaciones realizadas por los centros directivos de la Consejería de Economía y Hacienda, así como algunas consideraciones del propio Servicio de Normativa y Procedimiento:

La **Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística**, sin perjuicio del posterior informe que preceptivamente debe emitir, previa solicitud por parte de la Consejería de la Presidencia, de conformidad con lo previsto 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, considera pertinente con carácter general indicar la oportunidad de que el estudio económico que acompañe al anteproyecto sea más profundo con fin de constatar la veracidad de la conclusión recogida en el estudio remitido, según la cual *“En virtud de lo expuesto, una vez analizadas las novedades que el anteproyecto de ley introduce con respecto a la normativa vigente, se concluye que el mismo no genera, con carácter general y directo, incremento de gasto ni disminución de ingresos y no tiene repercusión alguna sobre los presupuestos de la Comunidad de Castilla y León, con la excepción de lo señalado en el apartado 3.3.”*. Incidiendo en esta observación general, se realizan las siguientes consideraciones particulares respecto a determinados preceptos del anteproyecto:

- En relación con el artículo 39, apartado d) (Complemento de desempeño): Este artículo exige que la Ley de presupuestos anual establezca las cuantías globales máximas que se abonarán por este concepto y, además, para su implantación, la nueva redacción exige que se mida el desempeño del empleado conforme objetivos previamente fijados en su unidad de gestión. Se trata de un procedimiento que difiere del modo en el que actualmente se viene cobrando el complemento de productividad por el personal funcionario. Por lo que se necesita que se esbocen las líneas generales de cómo quiere desarrollarse este complemento y cómo se articularía el





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

complemento fijo de productividad media que vienen percibiendo hasta ahora todos los funcionarios en 12 pagas. Si el anteproyecto no se ve como instrumento adecuado para ello, al menos en la memoria económica tendría que venir esbozado para poder proceder a la elaboración de los presupuestos de la comunidad, pues estas dos normas, van de la mano en el tema de retribuciones del personal. Precisamente para poder articularlas se necesitaría tener en cuenta un período transitorio, porque una vez aprobado el nuevo texto normativo de la función pública, no se puede pagar la productividad como se viene haciendo hasta ahora, sino bajo los nuevos parámetros del desempeño.

- En relación con el artículo 39, apartado d) (Complemento de atención continuada): En este caso, sería preciso un estudio económico de los costes de su implantación, por lo que, a la hora de solicitar a esta Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística el informe preceptivo, deberá remitirse éste, pues su implantación sí tendría una repercusión en el gasto público.
- Respecto al artículo 41 (Retribuciones del personal funcionario en prácticas), en el caso de que la oferta de empleo público conlleve la posibilidad del nombramiento como funcionarios en prácticas de opositores que hubieran superado el correspondiente proceso selectivo, se hará mención de esta posibilidad y se incluirá el estudio de su coste económico en la memoria económica que acompañe a la solicitud del informe que se realiza a la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística para su valoración.
- Respecto al artículo 51, se recoge como novedad el permiso de funcionarias en estado de gestación. A este respecto, el anteproyecto se acompaña de un estudio económico, el cual deberá actualizarse en el momento en el que se solicite el informe preceptivo a esta Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística, pues los datos de las madres gestantes se refieren a 2017.
- En el artículo 86, se prevé la percepción de un complemento transitorio en el apartado 3 b) de dicho artículo, sobre el cual la memoria no realiza comentario ni valoración económica alguna, lo cual se estima necesario en el momento en el que se solicite el informe preceptivo a la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística, dada la ampliación de supuestos y del periodo durante el cual se va a percibir el citado complemento en comparación con la actual regulación prevista en el artículo 69 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo.

La **Intervención General**, realiza las siguientes propuestas:





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- Se propone, que los apartados 2 y 3 del artículo 14 del anteproyecto se incluyan en el artículo 13 del anteproyecto relativo a la clasificación de empleados públicos, y no en el artículo 14 relativo al personal funcionario de carrera.

Con esta propuesta, que es conforme a la regulación básica contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se despejan las dudas de cuándo se puede acudir al nombramiento de personal interino, y qué tareas cuentan con reserva funcionarial y por lo tanto no pueden ser desempeñadas por personal laboral, en la medida que implican el ejercicio de autoridad pública. Las funciones enumeradas en el artículo 14.3 del anteproyecto deben llevarse a cabo por personal funcionario, con carácter general y preferente por funcionarios de carrera, y cuando se de alguna de las circunstancias previstas en la legislación básica estatal (plazas vacantes, sustitución transitoria de titulares, o exceso o acumulación de tareas) por personal funcionario interino.

- Se propone que en el artículo 32 (Prolongación de la permanencia en servicio activo), se recojan dos criterios conforme a los cuales se pueda denegar la permanencia en servicio activo:

- 1) Que en el año anterior al cumplimiento de la edad forzosa o en el periodo de prolongación de la permanencia en el servicio activo, acumule, por cualquier causa, más de dos meses en procesos de incapacidad temporal, salvo autorización expresa de la Dirección General de Función Pública
- 2) Estar incurso en expediente disciplinario por presunta comisión de falta grave o muy grave.

- Se propone que en el artículo 85 apartado 3 (numerado en el anteproyecto por error como 2) se añadan como puestos que pueden ser objeto de provisión por el sistema de libre designación los de interventor delegado e interventor adjunto.

Para que un puesto pueda ser provisto por el sistema de libre designación es necesario que reúna las notas de especial responsabilidad, colaboración y disponibilidad. Dichas notas son predicables de los puestos de interventor tanto en el ejercicio de las tareas de contabilidad como de las tareas de control de la gestión económico-financiera en cualquiera de sus modalidades.

La **Dirección del Tesoro y Política Financiera**, realiza la siguiente propuesta:

- Se propone que en el artículo 85 apartado 3 (numerado en el anteproyecto por error como 2) se añadan como puestos que pueden ser objeto de provisión por el sistema de libre designación los de tesorero delegado y tesorero adjunto.

Para que un puesto pueda ser provisto por el sistema de libre designación es necesario que reúna las notas de especial responsabilidad, colaboración y





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

disponibilidad. Dichas notas son predicables de los puestos de tesorero delegado y tesorero adjunto.

La **Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica**, realiza las siguientes consideraciones:

- El artículo 29.2) del citado Anteproyecto, relativo a la adjudicación de destinos al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso, establece que:

“2. Los puestos de trabajo a ofertar responderán a las necesidades del servicio y deberán corresponderse con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente subgrupo de clasificación del cuerpo, escala o especialidad en el que se ingrese, salvo que no hubiera niveles mínimos disponibles. En el caso de carecer de subgrupo, los puestos se corresponderán con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente grupo”.

Por su parte, la disposición adicional novena 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 (TREBEP) señala que:

“La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito.”

En base a lo expuesto, se considera que no existe justificación normativa básica que exija que los puestos de trabajo a ofertar a los funcionarios de nuevo ingreso deban ser los niveles mínimos del grupo o subgrupo. De hecho, en la Administración Tributaria Autonómica ya se están ofertando a los funcionarios de nuevo ingreso del Cuerpo Superior de la Administración Económico-Financiera plazas de nivel 24, dada la especificidad y responsabilidad de sus funciones.

Por tanto, **SE PROPONE** que el apartado 2 del citado artículo 29 quede redactado de la siguiente forma:

*“2. Los puestos de trabajo a ofertar responderán a las necesidades del servicio y deberán corresponderse con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente subgrupo de clasificación del cuerpo, escala o especialidad en el que se ingrese, salvo que no hubiera niveles mínimos disponibles **o por la complejidad, especificidad y responsabilidad de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo exijan un nivel mayor**. En el caso de carecer de subgrupo, los puestos se corresponderán con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente grupo”.*





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- El artículo 58.2 del citado Anteproyecto, relativo a la carrera profesional horizontal, establece que:

“2. (...) El acceso a las diferentes categorías requerirá convocatoria previa. Tanto para alcanzar la categoría I, como para los ascensos de categoría, será necesario encontrarse en situación de servicio activo en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, así como un tiempo mínimo de permanencia de cinco años en cada una de ellas, al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”.

El artículo 1.2 del Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, dispone que:

“2.- El modelo de carrera horizontal y evaluación que desarrolla el presente decreto será de aplicación a todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos, que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo”.

En base a lo expuesto, este centro directivo considera necesario mantener la regulación tal y como está prevista en el citado Decreto 49/2022, ya que en caso contrario se estaría ocasionando un perjuicio a los funcionarios que se encuentran en situación de servicios especiales, en situación de excedencia por cuidado de hijos, por violencia de género o por violencia terrorista.

Por tanto, **SE PROPONE** que el apartado 2 del citado artículo 58 quede redactado de la siguiente forma:

*“2. (...) El acceso a las diferentes categorías requerirá convocatoria previa. Tanto para alcanzar la categoría I, como para los ascensos de categoría, será necesario encontrarse en situación de servicio activo **o en cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo** en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, así como un tiempo mínimo de permanencia de cinco años en cada una de ellas, al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”.*

- El artículo 58.5 del citado Anteproyecto, relativo a la carrera profesional horizontal, establece que:

“5. El complemento de carrera profesional horizontal que perciba el personal funcionario corresponderá al del grupo o subgrupo de pertenencia del cuerpo, escala o especialidad en el que esté en servicio activo.

En los supuestos de ingreso por parte del personal funcionario de carrera en un nuevo cuerpo, escala o especialidad de diferente grupo o subgrupo profesional a aquel en el que haya consolidado una determinada categoría profesional, tendrá lugar el inicio de una nueva carrera profesional horizontal correspondiente al cuerpo, escala o especialidad al que haya accedido, comenzando la misma en la categoría profesional I.





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

No obstante, el personal funcionario continuará percibiendo el complemento de carrera que tuviera reconocido, hasta que se le reconozca la nueva categoría profesional que conlleve un complemento de carrera superior al que venía percibiendo, sin que en ningún caso pueda compatibilizarse el percibo de más de un complemento de carrera horizontal”.

Con respecto a este apartado, la Dirección General de Tributos y Financiación Autónoma las siguientes consideraciones:

- La redacción propuesta no tiene en cuenta la posibilidad de que el personal se encuentre en otras situaciones administrativas en las que también se tiene derecho a la percepción del complemento de carrera profesional, tales como la situación de servicios especiales.
- En caso de que se acceda por promoción interna a un nuevo cuerpo o escala de diferente grupo o subgrupo profesional, se interrumpe la progresión en el subgrupo de origen, iniciándose la progresión en el nuevo cuerpo comenzando por la categoría profesional I. En este supuesto se continúa percibiendo el complemento reconocido en el subgrupo de origen hasta que se reconozca una categoría profesional en el nuevo cuerpo que conlleve un complemento de carrera superior al que se venía percibiendo, momento en el que se deja de percibir el complemento correspondiente al subgrupo de origen al no poder compatibilizarse el percibo de más de un complemento de carrera horizontal.
- Esta regulación de la carrera horizontal no tiene en cuenta en su justa medida las habilidades profesionales y conocimientos adquiridos en el subgrupo de origen por los funcionarios de carrera que han cambiado de subgrupo por promoción interna, que ven limitadas sus posibilidades de progresión en la carrera profesional al convertir el complemento de carrera reconocido en el subgrupo de origen en un complemento absorbible por el complemento que se vaya reconociendo en el subgrupo de destino, a pesar de las garantías que para la carrera profesional horizontal se establecen en los siguientes preceptos del TREBEP que tienen carácter básico:
 - A la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en su artículo 14.
 - A la compatibilidad entre las dos modalidades de carrera (carrera horizontal y promoción interna) reconocida en su artículo 16.4 (reconoce a los funcionarios de carrera el derecho a progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito).
 - A la valoración de la trayectoria y actuación profesional prevista en su artículo 17.





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- A la obligación establecida en su artículo 18.4 de que las Administraciones Públicas adopten medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y la progresión en la carrera profesional.
- A la percepción de los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública reconocida en la disposición adicional octava del EBEP.
- En este contexto, además, hay que tener en cuenta que, en muchos casos, tras aprobar la promoción interna, los funcionarios permanecen en el mismo puesto en el que prestaban servicio antes de promocionar realizando idénticas funciones, al tratarse de puestos de trabajo que de acuerdo con la RPT pueden desempeñarse de forma indistinta tanto por funcionarios del subgrupo de origen como por funcionarios del subgrupo de destino.

Por tanto, **SE PROPONE** que se modifique la redacción del apartado 5 del citado artículo en base a los comentarios anteriores.

- El artículo 80.5 del citado Anteproyecto, relativo al concurso, establece que:
“5. En la forma que reglamentariamente se disponga, podrá convocarse concurso general, abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario y cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea el concurso ordinario”.

La Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica señala que, a fin de garantizar el adecuado desarrollo de las funciones atribuidas y el mantenimiento de los servicios, en especial en aquellos puestos de atención al público, el concurso ordinario debería ser, en todo caso, de carácter general, abierto y permanente, para que la cobertura de las plazas vacantes se realice en el menor plazo posible, evitando acudir de forma recurrente a personal interino para su cobertura.

Por tanto, **SE PROPONE** que el apartado 2 del citado artículo 58 quede redactado de la siguiente forma:

*“5. En la forma que reglamentariamente se disponga, **en todo caso deberá convocarse concurso general, abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario y cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea el concurso ordinario”.***

- El artículo 82.4 del citado Anteproyecto, relativo a los méritos valorables en los concursos específicos, establece que:
“4. En los concursos específicos, además, podrán valorarse:
 - a) *El conocimiento de idiomas.*
 - b) *La actividad docente e investigadora relacionada con el puesto de trabajo convocado.*





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- c) *Las titulaciones relacionadas con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.*
- d) *La participación en proyectos, comisiones o actividades incluidas en planes estratégicos de la Administración.*
- e) *La elaboración de memorias o la celebración de entrevistas.*
- f) *Cualquier otro mérito que tenga relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado”.*

Con respecto a este apartado, este centro directivo hace las siguientes consideraciones:

- o El conocimiento de idiomas no debería valorarse, salvo que dicho conocimiento se hubiera exigido para el acceso al correspondiente cuerpo o escala.
- o La valoración de la actividad docente e investigadora ya se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño asociada a la carrera profesional horizontal, por lo que se estaría duplicando su valoración.
- o La participación en proyectos, comisiones o actividades incluidas en planes estratégicos de la Administración ya se encuentran englobados y valorados en el apartado f).

Por tanto, **SE PROPONE** que el apartado 4 del citado artículo 82 quede redactado de la siguiente forma:

“4. En los concursos específicos, además, podrán valorarse:

- a) *El conocimiento de idiomas, **en el caso de que dicho conocimiento hubiera sido exigido para el acceso al correspondiente cuerpo o escala.***
- b) *Las titulaciones relacionadas con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.*
- c) *La elaboración de memorias o la celebración de entrevistas.*
- d) *Cualquier otro mérito que tenga relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado”.*

- El artículo 85.3, apartado segundo, del Anteproyecto, relativo a la necesidad de informe previo del centro directivo competente en materia de función pública, para la cobertura de puestos de libre designación provenientes de otras Administraciones Públicas, señala que:

“3. (...) Asimismo, se requerirá informe del órgano directivo central competente en materia de función pública cuando el personal funcionario de carrera propuesto proceda de otras Administraciones públicas. Este informe tendrá carácter preceptivo y vinculante y versará sobre la idoneidad del cuerpo, escala o especialidad al que pertenezca el personal propuesto y, en su caso, sobre las previsiones de organización de efectivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. La Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica no considera admisible





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

que la emisión de informe preceptivo y vinculante por el órgano directivo central competente en materia de función pública en relación con las previsiones de organización de efectivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León pueda condicionar la cobertura de puestos de trabajo por el sistema de libre designación con personal procedente de otras Administraciones Públicas en aquellas áreas de difícil cobertura por el personal de la Administración, o en las que exista un número elevado de vacantes por falta de personal o por su condición de periféricas, como ocurre con la Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica.

Por tanto, **SE PROPONE** que el apartado segundo del artículo 85.3 quede redactado de la siguiente forma:

*“3. (...) Asimismo, se requerirá informe del órgano directivo central competente en materia de función pública cuando el personal funcionario de carrera propuesto proceda de otras Administraciones públicas, **salvo en puestos de trabajo de difícil cobertura o elevado número de vacantes por falta de personal o por su condición de puestos de trabajo ultraperiféricos**. Este informe tendrá carácter preceptivo y vinculante y versará sobre la idoneidad del cuerpo, escala o especialidad al que pertenezca el personal propuesto y, en su caso, sobre las previsiones de organización de efectivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

- El párrafo tercero del artículo 90 del citado Anteproyecto, relativo a la duración máxima de la atribución temporal de funciones, señala que *“Esta atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año prorrogable por seis meses. Mientras dure tal situación el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho”.*

La Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica considera que la duración máxima de la atribución temporal de funciones debería establecer una salvedad para aquellos casos en los que el funcionario manifieste su voluntad de querer continuar con la atribución de funciones encomendada y se mantenga la situación que dio origen a la atribución.

Por tanto, **SE PROPONE** que el párrafo tercero del artículo 90 quede redactado de la siguiente forma:

*“Esta atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año prorrogable por seis meses, **siempre que el funcionario manifieste su voluntad de continuar con la atribución de funciones encomendada y se mantenga la situación que dio origen a la atribución**. Mientras dure tal situación el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo,*





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

sin perjuicio de las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho”.

- El artículo 105.2 del citado Anteproyecto, relativo a la cesación en el servicio activo por incompatibilidad, dispone que:

“(…) Asimismo, no les será computable el tiempo que han permanecido en dicha situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les esa de aplicación. Tampoco tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo”.

La Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica indica que en este artículo se reproduce lo establecido en el derogado, por la disposición derogatoria única.b) del TREBEP, artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Además, esta previsión es contradictoria con lo establecido en el artículo 88 del TREBEP, que computa a los funcionarios en situación de servicio en otras Administraciones Públicas el tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

Por tanto, **SE PROPONE** su eliminación.

A mayores de las observaciones indicadas, **la Dirección del Tesoro y Política Financiera y la Dirección General de Tributos y Financiación Autonómica**, coinciden en las siguientes observaciones:

- Respecto al artículo 14 (personal funcionario de carrera), letras e) y f) se plantea la siguiente redacción alternativa:

“e) Gestión tributaria, gestión económico-financiera y presupuestaria, así como gestión de la tesorería y de las operaciones financieras.

f) Contabilidad y control de la gestión económico-financiera.”

Esta propuesta está motivada a la oportunidad de que se adecuen tales funciones a la terminología/contenido de esta materia en la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público. En consecuencia, se hace referencia a:

- o “gestión tributaria”, que incluye la recaudación (en periodo voluntario y ejecutivo), pero también la gestión, liquidación, investigación e inspección tributaria (artículo 33 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).
- o “gestión económico-financiera y presupuestaria”, que incluye todas las fases de ejecución del presupuesto de gastos, incluida la ordenación de pagos, así como la gestión del presupuesto de ingresos y la liquidación de los presupuestos (Capítulos VI y VII del Título IV de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- “gestión de la tesorería y de las operaciones financieras”, que abarca la gestión del Tesoro y de las disponibilidades líquidas del sector público, pero también las operaciones de endeudamiento y la concesión de avales (Título V de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).
 - “contabilidad”, Título VI de la Ley 2/2006, de 3 de mayo.
 - y “control de la gestión económico-financiera”, según el Título VII de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, que incluye no sólo la fiscalización (función interventora), sino también el control financiero permanente, el de auditoría pública y el control financiero de subvenciones.
- Respecto al Anexo dedicado a los cuerpos de Administración Especial:
En cuanto al Superior de Administración Económica-Financiera A1, se plantea la siguiente redacción alternativa en cuanto a sus funciones:
“Funciones: Programación, dirección, estudio, **coordinación**, ejecución, propuesta, **control** e inspección de carácter facultativo superior en materia de **gestión económico-financiera y** presupuestaria, **gestión tributaria, gestión de la tesorería y de las operaciones financieras**, de contabilidad del sector público de la Comunidad de Castilla y León, así como del control de la gestión económico-financiera.”
- En cuanto al de Gestión Económica-Financiera A2, se plantea la siguiente redacción alternativa en cuanto a sus funciones:
“Funciones: Colaboración técnica con las actividades propias del Cuerpo Superior de Administración Económica-Financiera, aplicación de normativa, **resolución** y propuestas de resolución de expedientes normalizados y tareas de impulso y gestión en la tramitación de expedientes en materia de **gestión económico-financiera y** presupuestaria, **gestión tributaria, gestión de la tesorería y de las operaciones financieras**, de contabilidad del sector público de la Comunidad de Castilla y León, **así como del control de la gestión económico-financiera.**”
- De este modo, por un lado, se adecúan las funciones del cuerpo a la terminología/contenido de la materia en la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público:
- “gestión económico-financiera y presupuestaria”, que incluye todas las fases de ejecución del presupuesto de gastos, incluida la ordenación de pagos, así como la gestión del presupuesto de ingresos y la liquidación de los presupuestos (Capítulos VI y VII del Título IV de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).
 - “gestión tributaria”, que incluye la recaudación (en periodo voluntario y ejecutivo), pero también la gestión, liquidación, investigación e inspección tributaria (artículo 33 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- “gestión de la tesorería y de las operaciones financieras”, que abarca la gestión del Tesoro y de las disponibilidades líquidas del sector público, pero también las operaciones de endeudamiento y la concesión de avales (Título V de la Ley 2/2006, de 3 de mayo).
- “contabilidad”, Título VI de la Ley 2/2006, de 3 de mayo.
- “control de la gestión económico-financiera”, según el Título VII de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, que incluye no sólo la fiscalización (función interventora), sino también el control financiero permanente, el de auditoría pública y el control financiero de subvenciones.

Y por otro lado, respecto al cuerpo de Gestión Económica-Financiera A2, se mantiene las funciones de resolución y no solo de propuesta de resolución; en este sentido conviene indicar que en el ámbito tributario los artículos 5 y 7 de la Orden PRE/811/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Territoriales de Hacienda de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y el artículo 26 de la Orden EYH/565/2022, de 27 de mayo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los servicios centrales de la Consejería de Economía y Hacienda, atribuyen respectivamente a las Unidades de Gestión Tributaria y de Tesorería y Recaudación de los Servicios Territoriales de Hacienda y a la Unidad de Inspección Fiscal adscrita al Servicio de Inspección Tributaria, funciones de resolución, siendo habitual que se encuentren cubiertas por funcionarios del Cuerpo de gestión económico- financiera al tratarse de plazas de nivel 24 que en muchos casos son de difícil cobertura al encontrarse en servicios periféricos.

A su vez, **la Intervención General, la Dirección del Tesoro y Política Financiera y la Dirección General de Tributos y Financiación Autónoma**, coinciden en las siguientes observaciones respecto al Anexo dedicado a los cuerpos de Administración Especial, en relación con la titulación exigida para acceder a los cuerpos económicos financieros:

- En cuanto al Superior de Administración Económica-Financiera A1, se plantea la siguiente redacción alternativa:
“Doctor, Grado, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto”
- En cuanto al Cuerpo de Gestión Económica-Financiera A2, se plantea la siguiente redacción alternativa:





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

“Grado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o equivalente”

El motivo en ambos casos es por considerar que la titulación tiene que ampliarse a la que permite el acceso a cuerpos homologables en la Administración General del Estado, y ello por varios motivos, pero fundamentalmente:

- Para garantizar que la totalidad de aspirantes que está preparando las oposiciones de la Administración General del Estado pueda concurrir a las convocatorias de la Administración de la Comunidad.
- Por la necesidad de contar con perfiles no sólo económicos o jurídicos, sino también técnicos (ingenieros, matemáticos, físicos...), que puedan formar equipos que se complementen para un adecuado diseño de la funcionalidad o de los métodos de explotación de datos generados en las aplicaciones informáticas que soportan la gestión económico-financiera de la Comunidad (SICCAL), la gestión tributaria (GUIA)...

Por último, el **Servicio de Normativa y Procedimiento de la Secretaría General de Economía y Hacienda**, realiza las siguientes observaciones a algunos de los artículos del Anteproyecto:

- En el artículo 6.2 I) se indica que: “Corresponde en particular a la Junta de Castilla y León: I) Determinar el número de puestos, características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto”.
Sin embargo, el artículo 17.2 indica: “La Junta de Castilla y León determinará el número **máximo** de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal eventual”.
Se considera por lo tanto que se regula de forma diferente en estos dos artículos la competencia de la Junta respecto a la determinación de los puestos a ocupar por personal eventual, circunstancia que procede corregir.
- Se considera que el apartado 4 del artículo 15, el cual prevé que “La prestación de servicios como personal funcionario interino no constituirá mérito preferente para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o para la promoción interna” es más propio de una convocatoria de un proceso selectivo que de la propia ley general de función pública.
- Se considera que en el apartado 1 del artículo 17, convendría indicar expresamente que el personal eventual no podrá realizar funciones reservadas a personal funcionario o laboral.





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- Se considera que en el apartado 4 del artículo 17 se debería indicar que el personal eventual cesa cuando lo haga la autoridad que lo nombró.
- El artículo 18.1 indica las funciones propias del personal directivo, aludiendo a “a) Las relativas a la elaboración, ejecución o evaluación de políticas públicas. b) Las relativas a la planificación o coordinación de los servicios públicos. “. Se considera una regulación excesivamente genérica, siendo conveniente que se especifique que se entiende a estos efectos por cada uno de los conceptos recogidos en tal precepto.
- El artículo 19.1 a) indica dentro de los principios para la selección del personal a: “Publicidad de las convocatorias y garantía del adecuado seguimiento de los procesos selectivos.”. Convendría que se explicara que se entiende por “adecuado seguimiento del proceso selectivo”.
- El artículo 27.1 d) prevé en cuanto al contenido mínimo de las convocatorias de los procesos selectivos: “d) La composición de los órganos de selección y el nombramiento de las personas que los componen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.3”.
El artículo 22.3 indica “Podrán crearse órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos.”
Teniendo en cuenta el contenido de ambos artículos no se entiende bien el último inciso del reproducido artículo 27.1 d).
- El artículo 28.3 prevé que “3. Si los cursos y/o períodos de prácticas tienen carácter eliminatorio, su no superación determinará la exclusión automática del aspirante del proceso de selección y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como funcionario”. Debería indicarse como se realizará en estos casos la valoración para determinar la superación o no del periodo de prácticas; por ejemplo si será el mismo órgano de selección que el del proceso selectivo o será otro, los criterios... o al menos indicar que en la convocatoria del proceso selectivo se especificarán todas o algunas de estas cuestiones.
- En el artículo 47 convendría recoger una definición sobre “pactos y acuerdos” a los efectos de esta ley.
- En el artículo 53 (vacaciones) convendría especificar que el derecho a disfrutar vacaciones es durante cada año natural **de servicio activo**.
- Se podría valorar introducir en el artículo 60 las consecuencias derivadas de un resultado negativo de la evaluación del desempeño en el caso de funcionarios interinos.
- El último párrafo del apartado 2 del artículo 61 prevé que “La preferencia no tiene un carácter absoluto, sino que, en caso de incidir sobre más de una plaza, los concursantes que pudieran ser postergados por los preferentes serán aquellos que menor diferencial de puntuación guarden con los preferentes conforme a los méritos establecidos en la respectiva convocatoria. El derecho preferente regulado en este





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

artículo se extinguirá al hacerse efectivo y, en todo caso, cuando se obtenga un puesto de trabajo con carácter definitivo”. A juicio de este Servicio, esta redacción no es suficientemente clara y genera dudas acerca de su aplicación en la práctica.

- El artículo 65.5 dispone que “En la oferta de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las plazas vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos **y acrediten** su discapacidad y **la compatibilidad con el desempeño de las tareas**”.

Se considera no procedente que sea la propia persona con discapacidad quien tenga que acreditar que su discapacidad es compatible con las tareas a desempeñar, debiendo ser la Administración la responsable para asignar un puesto u otro en función del tipo de discapacidad de la persona que hubiera superado un proceso selectivo o bien de llevar a cabo las oportunas adaptaciones.

- Se considera innecesaria la aclaración recogida en el artículo 76.4, “Los cuerpos y escalas de funcionarios no podrán tener asignadas las facultades o atribuciones propias de los órganos administrativos”.
- El artículo 82.2 establece como méritos objeto de valoración en todo caso en los concursos “a) La antigüedad. b) La progresión alcanzada en la carrera profesional, tanto vertical como horizontal.” Teniendo en cuenta que en los procesos extraordinarios de carrera profesional horizontal el único criterio considerado ha sido la antigüedad, se considera que la redacción del artículo 82.2 supone que una misma circunstancia (antigüedad) se está valorando dos veces.
- El artículo 86.3 b) prevé, respecto a los casos de cese, remoción o supresión del puesto de trabajo que “b) Si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, se percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Este complemento se mantendrá hasta que se obtenga destino definitivo.”

Por otro lado, el apartado 4 de este mismo artículo 86 dispone que “Mientras permanezca en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes a la carrera profesional consolidadas.”. De la lectura de ambos preceptos se desprende que el apartado 4 está en contradicción con el 86.3 b), motivo por el cual se propone la eliminación de dicho apartado 4.

- En el artículo 101.2 convendría indicar si el mínimo de dos años de excedencia voluntaria por interés particular es de forma continuada o no.
- El artículo 101 dispone que “El reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará **mediante su participación** en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.” Se considera que el reingreso no se produce solo





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

por la participación sino por su participación y obtención de puesto a través de concurso o de libre designación.

EL JEFE DE SERVICIO DE
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

16



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 97QSAD06YPEGICGB04B1YI

Fecha Firma: 04/11/2024 14:50:48 Fecha copia: 04/11/2024 14:51:00

Firmado: LUIS GONZALEZ ROMO

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=97QSAD06YPEGICGB04B1YI> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería Industria, Comercio y Empleo
Secretaría General

Ilmo. Sr. D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la
Consejería de la Presidencia
C/ Santiago Alba, 1
47008- Valladolid

Asunto: ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez examinado el anteproyecto de ley arriba referenciado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se adjuntan informes de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y del Servicio Público de Empleo.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica
LA SECRETARIA GENERAL

Saturnina Moro Malmierca

C/ Francesco Scrimieri, 3, 47014 Valladolid - Tel. 983 414 100 - Fax 983 414 042- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: B70UPNLV7GQLS0SPES5TW1

Fecha Firma: 12/11/2024 18:40:11 Fecha copia: 12/11/2024 19:00:34

Firmado: SATURNINA MORO MALMIERCA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=B70UPNLV7GQLS0SPES5TW1> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.

Con fecha 17 de octubre de 2024 esta Dirección General ha recibido, mediante correo electrónico del Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento, el texto del *Anteproyecto de Ley Función Pública de Castilla y León*, junto con su memoria y estudio económico, con el fin de solicitar las observaciones al mismo que se consideren necesarias.

De acuerdo con ello, conforme a lo previsto en el artículo 144.f de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y a la vista de la documentación referida, se emite el siguiente

INFORME

El anteproyecto que se presenta se justifica por la necesidad de contar con una ley adaptada a la normativa básica estatal y que proporcione un texto claro y fácilmente aplicable, eliminando así la obligación de efectuar operaciones jurídicas de comprobación de vigencia e interpretación normativa de la actual norma y de sus sucesivas modificaciones.

Estando de acuerdo con esta justificación del anteproyecto, se ha analizado el texto del mismo en relación con las materias competencia de esta Dirección General, con especial atención a lo relativo al personal que forma parte de su ámbito de aplicación, el ámbito disciplinario, la clasificación de los empleados públicos y el acceso al empleo público. De este análisis se resalta únicamente lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con lo anterior (y teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), se muestra conformidad al incluir el texto del anteproyecto, lo siguiente:

- La acreditación por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales, de la capacidad psicofísica del funcionario que solicite la prolongación en el servicio activo (art. 32.2.c).
- El mantenimiento del precepto recogido en el artículo 33.3 por el cual se dispone el derecho del personal funcionario a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el compromiso de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de dispensarle una protección adecuada frente a los riesgos laborales.
- La inclusión, como falta muy grave, del incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos muy graves para la salud del propio funcionario o de terceros (artículo 110.b).
- La inclusión, como falta grave del personal funcionario, del incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entendiendo como tal

C/ Francesco Scrimieri, 3.- 47014 VALLADOLID.- Telf. 983 41 01 18 - www.jcyl.es



COPIA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO Localizador: MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW

Fecha Firma: 12/11/2024 08:30:44 Fecha copia: 12/11/2024 09:05:24

Firmado: JOSE MANUEL BARRIOS COSTA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

cuando del mismo puedan derivarse riesgos graves para la salud del propio funcionario o de terceros (artículo 111.p).

- La inclusión, como falta leve del personal funcionario, del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que no tenga la consideración de grave o muy grave. (artículo 112.d).

Por último, se han analizado las funciones y titulación propias de los Cuerpos de Administración Especial que desarrollan funciones en materia de prevención de riesgos laborales: se trata del Cuerpo Superior de Seguridad y Salud Laboral (subgrupo A1) y del Cuerpo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (subgrupo A2).

Los funcionarios de estos cuerpos deben realizar funciones en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral no atribuidas a los cuerpos sanitarios específicos, distinguiéndose por su nivel: superior o técnico.

Para ambos subgrupos se requiere como titulación el grado universitario, pero adicionalmente se exige:

- Para el Cuerpo Superior: formación que habilite para el ejercicio de las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.
- Para el Cuerpo de Gestión: formación de nivel intermedio en prevención y evaluación de riesgos laborales, conforme al Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las funciones y niveles de cualificación están recogidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en su Capítulo IV (artículos 34 a 37) . De acuerdo con ello:

Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.*
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.*
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.*
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.*
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.*
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.*
- Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.*
- Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.*

C/ Francesco Scrimieri, 3.- 47014 VALLADOLID.- Telf. 983 41 01 18 - www.jcyl.es



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW

Fecha Firma: 12/11/2024 08:30:44 Fecha copia: 12/11/2024 09:05:24

Firmado: JOSE MANUEL BARRIOS COSTA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

Para desempeñar las funciones correspondientes al nivel intermedio será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V del Reglamento y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

- a) **Las funciones señaladas para el nivel intermedio** (excepto la indicada en el apartado h).
- b) **La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:**
 - 1º. *El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o*
 - 2º. *Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.*
- c) *La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.*
- d) *La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.*
- e) *La vigilancia y control de la salud de los trabajadores (a desempeñar por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención).*

Para desempeñar las funciones de nivel superior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI del Reglamento, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Las funciones de nivel superior son las correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

De todo lo anterior se comprueba que las funciones de nivel intermedio pueden ser llevadas a cabo por técnicos con formación de nivel superior, lo cual obliga a tener en cuenta esta posibilidad para facilitar el acceso a los distintos cuerpos.

De esta forma, un técnico con formación de nivel intermedio, pero también uno con formación de nivel superior, deberían poder acceder al Cuerpo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Al incluir esta salvedad, debe añadirse una exigencia mayor para acceder al Cuerpo Superior que permita que el funcionario pueda dar satisfacción a las necesidades de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, evitando la concentración de personal formado en una única

C/ Francesco Scrimieri, 3.- 47014 VALLADOLID.- Telf. 983 41 01 18 - www.jcyl.es



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW

Fecha Firma: 12/11/2024 08:30:44 Fecha copia: 12/11/2024 09:05:24

Firmado: JOSE MANUEL BARRIOS COSTA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Dirección General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales

especialidad. Dado que, exceptuando la especialidad de medicina en el trabajo (que corresponde a personal sanitario), son tres las especialidades, la posesión de al menos dos de ellas sería adecuado y conveniente para este fin, evitándose así, además, posibles conflictos en el ejercicio de funciones por parte de técnicos con igual formación pero pertenecientes a distintos cuerpos.

Por lo anteriormente informado,

SE PROPONE

Modificar la titulación exigida para que figure como:

| Cuerpo/Escala | Grupo | Subgrupo | Funciones | Titulación |
|---------------------------------------|-------|----------|--|---|
| Superior de Seguridad y Salud Laboral | A | A1 | Funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral no atribuidas a los cuerpos sanitarios específicos. | Grado más la formación que habilite para el ejercicio de las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales en al menos dos especialidades . |
| Gestión de Seguridad y Salud Laboral | A | A2 | Funciones de nivel técnico en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral no atribuidas a los cuerpos sanitarios específicos. | Grado más acreditación, al menos de la formación, al menos , de nivel intermedio en prevención y evaluación de riesgos laborales, conforme al Reglamento de los Servicios de Prevención. |

Respecto al impacto económico de la presente propuesta:

- No se espera incremento de gasto presupuestario, ya que no se altera ni la composición de los subgrupos, ni sus retribuciones.
- Se prevé evitar conflictos futuros entre personal, con exigencias económicas por desarrollo de funciones de nivel superior.

Por todo lo anterior, se considera que el coste de esta propuesta es nulo y el impacto positivo.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Fdo.: José Manuel Barrios Costa

C/ Francesco Scrimieri, 3.- 47014 VALLADOLID.- Telf. 983 41 01 18 - www.jcyl.es



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW

Fecha Firma: 12/11/2024 08:30:44 Fecha copia: 12/11/2024 09:05:24

Firmado: JOSE MANUEL BARRIOS COSTA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=MAAQFNT78NGLNX6U40UUPW> para visualizar el documento

INFORME DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

Asunto: ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.

En relación con el Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se realizan las siguientes observaciones.

PRIMERA.- El artículo 29 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece que los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, a través de sus instrumentos de ordenación de puestos de trabajo, tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, para una adecuada atención personalizada de las personas usuarias y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la satisfacción de sus servicios garantizados a través de la prestación de todas las actuaciones que comprenden la cartera de servicios de la que son titulares. Continúa señalando que contarán con unas plantillas suficientes, para la gestión eficaz y eficiente del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

La orientación de desempleados y los servicios garantizados que obligatoriamente deben prestarse desde las oficinas de empleo, tanto a personas desempleadas como a empleadores, exigen una correcta dotación de medios económicos, materiales y personales adecuados para atender los servicios previstos en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, especialmente en materia de orientación y prospección del mercado de trabajo, así como asesoramiento a empleadores. Durante estos dos últimos años, estas funciones han venido desarrollándose a través de personal funcionario interino en puesto de trabajo creados fuera de la RPT del Servicio Público de Empleo.

Por lo que, en virtud de estas previsiones legales se propone incluir en **la disposición adicional primera, apartado segundo**, el “Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Orientadores Laborales”. La titulación exigida para el acceso será la de Grado en una titulación de cualquier rama.

En el mismo sentido, **en el ANEXO del Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, relativo a cuerpos, escalas y especialidades**, dentro de los Cuerpos de la Administración Especial, en la página 106, donde se recoge el Cuerpo Facultativo Medio, debería constar dentro del mismo la Escala de Orientadores laborales.

A través de la creación de esta Escala, dentro del Cuerpo de Facultativos Medios de los Cuerpos de la Administración Especial, se pretende conseguir la profesionalización, especialización y estabilización del servicio de orientación y de prospección, con la definición de su perfil y el refuerzo de personal en la estructura del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Las funciones que desempeñarán son las que se atribuyen en la citada Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, así como en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y aquellas otras complementarias del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que se prestan a través de la Red de oficinas de empleo.



Consistirán principalmente entre otras:

- Información sobre el mercado de trabajo y sobre las medidas y servicios ofrecidos por los servicios públicos de empleo.
- Intermediación laboral y gestión de las ofertas de empleo.
- Diagnóstico individualizado y tutorización de las personas demandantes de empleo.
- Diseño, realización y seguimiento de los itinerarios personalizados que faciliten la inclusión de acciones para la mejora de la empleabilidad.
- Prospección de las necesidades profesionales de las empresas.
- Información y gestión de las ofertas de empleo adecuadas a cada persona usuaria, potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz.
- Información y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Por otra parte, y en relación con esta disposición se plantea la duda de si el Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Técnicos de empleo se refiere al Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Formación Ocupacional.

SEGUNDA.- En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que la impartición de formación para el empleo en centros de formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se ha venido efectuando en una pequeña parte por funcionarios de la Escala de Formación Ocupacional del Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas, y en su mayor parte por docentes externos contratados al amparo de la Orden EYE/604/2005, de 28 de febrero, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se regula el Catálogo de Expertos Docentes y se establece el procedimiento de selección y contratación de expertos para la realización de acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en los centros de Formación Ocupacional.

Con posterioridad al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, eliminando así la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado.

Con posterioridad a la oferta formativa de los años 2021 y 2022 **ha resultado imposible impartir formación profesional vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales en los centros no incorporados al sistema educativo de los que es titular la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

El artículo 4 del Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo, establece:

“Podrán impartir módulos formativos de certificados de profesionalidad y otras acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, además de los previstos en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, el



profesorado del sistema educativo, teniendo en cuenta la correspondencia de las unidades de competencia asociadas a los módulos profesionales, y recogidas expresamente en las normas reguladoras de cada título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 y en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, con los módulos profesionales para su convalidación, así como la atribución docente de dichos módulos profesionales.”

Así mismo, el artículo 168.1.b) del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, preceptúa:

“1. Para impartir ofertas de formación profesional en centros del Sistema de Formación Profesional no incorporados al sistema educativo será necesario reunir uno de los siguientes requisitos:

(...)

b) Pertener a las especialidades docentes habilitadas para impartir formación profesional en el sistema educativo, sin perjuicio de la normativa de aplicación en materia de incompatibilidades.”

Por todo ello, se propone que, **en la Disposición adicional sexta**, desde el Servicio Público de Empleo para hacer frente a esta carencia, y teniendo en cuenta el régimen jurídico vigente, se **añada un tercer apartado** en el que se establezca lo siguiente:

“Los funcionarios docentes pertenecientes a los Cuerpos, Escalas y Especialidades en que se ordena la Función Pública docente no universitaria podrán impartir ofertas de formación profesional en centros del Sistema de Formación Profesional no incorporados al sistema educativo, en los términos de la normativa estatal de aplicación.”

Arroyo de la Encomienda, (Valladolid) a fecha de firma electrónica.

EL GERENTE DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEON

Fdo.: Jesús Blanco Martínez.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio

**Ilmo. Sr.
D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la Consejería
de la Presidencia**
C/ Santiago Alba, nº 1
47008 Valladolid

Una vez examinado el Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, esta Consejería formula la siguiente observación:

«En la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León se introdujo, mediante el artículo 3 del Decreto-Ley 2/2023, de 13 de abril, de Medidas Urgentes sobre Prevención y Extinción de Incendios Forestales, una nueva disposición adicional (disposición adicional decimonovena) relativa a las bolsas de empleo de cuerpos o escalas integrados en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León, la cual prevé un régimen especial y diferenciado de la gestión de las bolsas ordinarias dotándolas de mayor agilidad y simplicidad, en correspondencia con la urgencia del operativo de incendios.

En relación con ello, el artículo 30.2 del anteproyecto objeto de informe señala que “podrán convocarse bolsas de empleo temporal abiertas para cuerpos, escalas y especialidades o, en su caso, categorías profesionales, mediante convocatorias específicas”, en este sentido esta Consejería considera que ello habilitaría a que se efectuaran convocatorias específicas para el operativo de incendios, pero se echa en falta una regulación más detallada que clarifique los trámites a seguir, como son por ejemplo qué Consejería es la competente para convocarlas, si es preciso la previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública, si se requiere informe previo de la Dirección General competente en presupuestos, etc.»

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 000 - Fax 983 419 999



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 8Q0G0KII0HCBO9BD6DMCBC

Fecha Firma: 06/11/2024 11:55:13 Fecha copia: 06/11/2024 11:56:43

Firmado: ANGEL MARIA MARINERO PERAL

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=8Q0G0KII0HCBO9BD6DMCBC> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio

Asimismo, se adjunta el informe emitido por el Servicio de Personal y Asuntos Generales en relación con el citado anteproyecto.

Valladolid,
EL SECRETARIO GENERAL,
Ángel María Marinero Peral

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 000 - Fax 983 419 999



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 8Q0G0KII0HCBO9BD6DMCBC

Fecha Firma: 06/11/2024 11:55:13 Fecha copia: 06/11/2024 11:56:43

Firmado: ANGEL MARIA MARINERO PERAL

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=8Q0G0KII0HCBO9BD6DMCBC> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Secretaría General

INFORME DEL SERVICIO DE PERSONAL Y ASUNTOS GENERALES SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

En relación con el Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, en relación con el artículo 39. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera:

“1. El personal funcionario de carrera podrá percibir las siguientes retribuciones complementarias:

f) Complemento de atención continuada, por el que se retribuye con carácter general la atención a los servicios o a los usuarios de estos que de manera permanente realiza el personal funcionario, ya sea por temporadas de actividad o por ser continua en todo el año, incluyendo sábados, domingos y festivos.

Se percibirá por el trabajo nocturno o en día no laborable, así como por la realización de guardias físicas o localizadas.

A efectos de este apartado se entiende por guardia el horario complementario que exceda de la jornada normal de trabajo. Es guardia física aquella que requiere la presencia del personal funcionario y guardia localizada aquella situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata cuando sea requerido para atender las necesidades que eventualmente puedan producirse.”

Atendiendo a la regulación específica de las guardias con la que cuenta el personal funcionario que presta servicios en el Operativo de prevención y extinción de incendios forestales, así como los Agentes Medioambientales, este Servicio considera que resultaría oportuno que dicho precepto incluya una excepción de las regulaciones específicas que puedan existir.

Valladolid,

LA JEFE DE SERVICIO DE PERSONAL

Y ASUNTOS GENERALES

María del Carmen Hernández Larraga

Rigoberto Cortejoso, 14 – 47014 Valladolid – Tel. 983 419 000 – Fax 983 419 999



COPIA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO Localizador: GP7HX7TKLLE27NX0LUYK10

Fecha Firma: 29/10/2024 12:25:27 Fecha copia: 29/10/2024 12:25:40

Firmado: MARIA DEL CARMEN HERNANDEZ LARRAGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=GP7HX7TKLLE27NX0LUYK10> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Movilidad
y Transformación Digital
Secretaría General

Ilmo. Sr.
D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la
Consejería de la Presidencia
C/ Santiago Alba, 1
47008 Valladolid

Una vez examinado el **“Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León”**, consultadas las distintas unidades administrativas de esta Secretaría General, así como los distintos Centros Directivos de esta Consejería, desde los Servicios de Estudios y Documentación, Contratación Administrativa, Asuntos Económicos, la Intervención Delegada así como desde la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras y la Dirección General de Transportes y Logística, se considera que no procede efectuar observación alguna.

En cambio, el Servicio de Personal y Asuntos Generales y la Dirección General de Telecomunicaciones y Administración Digital, han emitido los informes que se adjuntan para su toma en consideración.

Valladolid,
LA SECRETARIA GENERAL,

Natalia Flórez Loranca

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 988



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 56IPHB2E1F48TAEPD2FDVR

Fecha Firma: 12/11/2024 14:25:48 Fecha copia: 13/11/2024 09:31:24

Firmado: NATALIA FLOREZ LORANCA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=56IPHB2E1F48TAEPD2FDVR> para visualizar el documento



INFORME DE ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TELECOMUNICACIONES Y ADMINISTRACIÓN DIGITAL AL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que, desde este centro directivo, se efectuaron las alegaciones oportunas al Anteproyecto de Ley de Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que fueron consolidadas en el texto de Borrador posterior. Se observa que los cambios no aparecen en el Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León 2024, por lo que consideramos esencial e imprescindible su inclusión en el articulado del texto actual.

La Dirección General de Telecomunicaciones y Administración Digital, tiene entre sus competencias definir la política relativa a las tecnologías de la información y las comunicaciones utilizadas por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como la definición y prestación de los servicios corporativos de informática, comunicaciones, ciberseguridad y la gestión de las infraestructuras tecnológicas que les dan soporte.

En concreto, y abordando los aspectos relacionados con la creación de cuerpos y escalas de personal funcionario, entendemos que los Cuerpos de Sistemas y Tecnologías de la Información deben ser el referente en materia de la Transformación Digital en el sector público. Parece claro que actualmente se requiere un carácter multidisciplinar que garantice a la administración técnicos enfocados a dirigir la gestión de los asuntos públicos, fundamentalmente enfocados en el ámbito de dicha transformación.

Desde esta Dirección General se propone modificar tanto las funciones como la titulación exigida en el sentido relacionado en la siguiente tabla:

| CUERPO/ESCALA | GRUPO | SUBGRUPO | FUNCIONES | TITULACIÓN |
|--|--------------|-----------------|---|--|
| Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información | A | A1 | Dirección, planificación, gestión y coordinación de proyectos de tecnologías de la información, así como de la infraestructura técnica que los soporta. Asesoramiento, difusión y propuesta de nuevos servicios basados en las tecnologías de la información. Auditoría y aseguramiento de calidad de sistemas de información. Planificación y supervisión de la aplicación de medidas de seguridad de la información y, en general, todas aquéllas de nivel superior | Grado, Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura |





| | | | | |
|---|---|----|---|---|
| | | | relacionadas con las actividades de tecnologías de la información | |
| Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información | A | A2 | Análisis de requisitos, diseño, implementación y mantenimiento en el desarrollo de sistemas de información. Administración y explotación de la infraestructura tecnológica, así como el soporte y atención a usuarios. Implementación de las medidas de seguridad y calidad de los sistemas de información y, en general, las tareas de colaboración técnica con el resto de los cuerpos de tecnologías de la información | Grado, Licenciatura, Diplomatura, Ingeniería, Ingeniería Técnica, Arquitectura o Arquitectura Técnica |
| Especialistas en Sistemas y Tecnologías de la Información | B | | Actividades de colaboración técnica con el resto de los cuerpos de tecnologías de la información, en el soporte, operación y mantenimiento de los sistemas de información, su infraestructura y su conectividad | Técnico Superior en Formación Profesional |
| Soporte de Sistemas y Tecnologías de la Información | C | C1 | Soporte a usuarios, operación, instalación, conectividad y mantenimiento de equipos cliente. Operación en centros de procesos de datos, implementación de procedimientos orientados a la eficiencia de los recursos informáticos, así como coordinación y apoyo con el resto de los Cuerpos de sistemas y tecnologías de la información | Bachillerato o Técnico de Grado Medio en Formación Profesional |

En Valladolid a fecha de la firma electrónica

El Director General de Telecomunicaciones y Administración Digital



SERVICIO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN

En relación con el Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, se formulan las siguientes alegaciones:

En el **artículo 39**, relativo a las retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera, se establecen importantes cambios respecto a la regulación vigente, apareciendo nuevos conceptos retributivos (complementos de carrera y complemento de atención continuada) y modificando algunos de los existentes (complemento de desempeño)

Si bien para la carrera se contempla en la Ley una regulación detallada (artículos 55 y siguientes), para el complemento de atención continuada sería aconsejable introducir alguna especificación mas concreta en cuanto a la realización de guardias físicas o localizadas, teniendo en cuenta los distintos colectivos que ya tienen regulación específica en esta materia (veterinarios, operativo de incendios, etc).

Procedería una remisión al desarrollo reglamentario, o establecer el procedimiento para la determinación de quien debe o puede realizar dichas guardias.

Por otra parte, teniendo en cuenta el cambio introducido en el complemento de productividad, nuevo complemento de desempeño, que requiere la fijación de objetivos y la posterior evaluación conforme al procedimiento de evaluación de desempeño, sería conveniente incluir un régimen transitorio hasta su aplicación (actualmente en la Junta de Castilla y León hay un pago lineal por subgrupos).

En el **artículo 41** se regula las retribuciones del personal funcionario en prácticas. Debería incluirse la referencia a los funcionarios de esta Administración que realizan los cursos de prácticas de otras Administraciones, dada la existencia de múltiples sentencias en las que se reconoce su derecho al mantenimiento de las retribuciones del puesto desempeñado, aplicando la normativa de la Administración del Estado (no básica).

LA JEFE DE SERVICIO DE PERSONAL Y ASUNTOS GENERALES

**Secretario General de la
Consejería de la Presidencia**

**INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE
CASTILLA Y LEÓN.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 76, en relación con el artículo 75, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, respecto al anteproyecto de ley referido, esta Consejería realiza las siguientes observaciones:

Exposición de motivos.

En la exposición de motivos, párrafo décimo, es suficiente con citar el Estatuto de Autonomía, sin necesidad de hacer referencia a la Ley orgánica que lo aprueba, según recomendación del Consejo Consultivo de Castilla y León.

Artículo 7. La consejería competente en materia de función pública.

Ha de eliminarse la letra e) del artículo 7. 2 dado que se trata de un cambio sustancial que no compartimos puesto que consideramos que la competencia de aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo debe permanecer en la Junta de Castilla y León.

Aunque la relación de competencias de la consejería competente en materia de función pública que recoge este artículo no es exhaustiva, deberían incluirse por su importancia las siguientes:

- En el apartado q): *“Reconocer la adquisición, convalidación y conservación del grado personal, así como convocar y reconocer las categorías profesionales de la carrera profesional horizontal”.*
- Añadir un apartado en el que se recoja: *“La convocatoria, constitución y ordenación de las bolsas de empleo temporal”.*

Artículos 10 y 11.

Podría ser más oportuno en lugar de crear un tercer órgano en materia de función pública refundir los artículos 10 y 11 de modo que un solo órgano disponga de ambas competencias: la coordinación y asesoramiento en materia de función pública y la coordinación con la administración local.



Ha de eliminarse la expresión “*la coordinación y asesoramiento para la elaboración de la política de función pública*” y sustituirla por “*la coordinación y asesoramiento en materia de función pública*” dado que las directrices políticas corresponden a la Junta de Castilla y León.

Artículo 15. Personal funcionario interino.

El régimen jurídico del personal funcionario interino se remite a la legislación básica. Sin embargo, el apartado 3 hace una referencia a la duración máxima de 3 años de los nombramientos para la ejecución de programas de carácter temporal, ampliable hasta doce meses. Se propone una redacción que prescinda de la mención de los tres años, para evitar que un cambio de la legislación básica en este sentido provoque un desajuste en la regulación de este tipo de nombramientos.

Así mismo, ha de suprimirse la necesidad de informe favorable de los centros directivos competentes en materia de función pública y presupuestos tanto para el nombramiento de personal funcionario interino como para acordar la prórroga, dado que se ha demostrado que el actual sistema no garantiza la agilidad suficiente para la cobertura de puestos por funcionarios interinos.

Artículo 16. Personal laboral.

El artículo 16.2.c relativo al “personal laboral temporal” debería añadir la siguiente consideración (como ocurre con el personal funcionario interino en el artículo 15.4): “*La prestación de servicios como personal laboral temporal no constituirá mérito preferente para la adquisición de la condición de personal laboral fijo o para la promoción interna*”.

Artículo 17. Personal eventual.

El apartado 5 del artículo 17 hace referencia al pase a la situación de servicios especiales del personal funcionario que preste servicios como personal eventual, al respecto se desconoce si el artículo quiere referirse únicamente al personal funcionario de carrera y en ese caso debería matizarse o si por lo contrario se pretende incluir también al personal funcionario interino y con ello se le esté reconociendo la posibilidad de que este tipo de personal pueda hallarse en situación de servicios especiales.

Artículo 18. Personal directivo.

Este artículo no concreta, ni de un modo somero, cuales van a ser las consecuencias jurídicas de la consideración de un puesto de directivo profesional dado que lo remite a su desarrollo posterior. Por ello, debería también dejarse a un desarrollo posterior la



definición de las funciones a las que se atribuye tal carácter directivo en el apartado 1, máxime teniendo en cuenta que alguna de estas funciones alude a cuestiones que son competencia exclusiva de la Consejería de la Presidencia.

En el apartado 2 se debería señalar de modo expreso que el régimen jurídico se ha de aprobar reglamentariamente.

Artículo 20. Requisitos para el acceso al empleo público.

En el artículo 20.2 c) resulta repetitiva la última frase de la letra c) en relación con el tercer párrafo de esa letra.

Artículo 21. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Se propone añadir un apartado 5 para garantizar el acceso efectivo al empleo público de las personas con discapacidad y la adecuada prestación del servicio público, con el siguiente texto:

“No obstante, a las personas con discapacidad se les garantizará, una vez finalizados los procesos selectivos, una oferta de puestos en el mismo municipio de su residencia habitual siempre que sea posible.

Artículo 23. Órganos de selección.

En el apartado 3 se prevé la posibilidad de órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos y aunque es un sistema ya empleado por alguna administración pública, entendemos que debe matizarse su redacción para circunscribirlos a la gestión puramente administrativa del proceso selectivo, resultando excluidas por tanto las funciones técnicas propias de los tribunales de selección de los aspirantes.

Artículo 24. Instrumentos de selección.

Deberían incluirse las “pruebas competenciales”, que resultan determinantes en la selección de ciertas categorías profesionales de personal laboral, para el desempeño de oficios, por lo que se propone en la letra c) la siguiente redacción *“Pruebas físicas y o competenciales”*.

Entendemos que no puede constituir un requisito de acceso a la Función Pública la acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, por ello proponemos la siguiente redacción de la letra e):



“Pruebas sobre conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación o mediante sistemas de acreditación reglamentaria, sin que en ningún caso la acreditación pueda constituir un requisito para el acceso a la función Pública”.

Sería preferible la unificación de las letras f) y g) en una sola, se propone el siguiente tenor: *“La comprobación mediante sistemas de acreditación oficial o pruebas realizadas al efecto, del conocimiento de lenguas extranjeras o de la lengua castellana”.*

Artículo 27. Convocatorias de procesos selectivos.

El apartado e) del artículo 27.1 establece que la convocatoria contendrá, entre otros extremos, *“El calendario y lugar de realización de las pruebas...”*.

Si por *“lugar de realización de las pruebas”* se entiende el espacio físico en que se desenvolverán éstas, no parece factible establecerlo antes de conocer el número de aspirantes en el proceso selectivo, extremo que no se concreta hasta la aprobación de los listados de admitidos. En cuanto al calendario, no parece oportuno establecerlo sin tener en cuenta el criterio y la disponibilidad de los miembros del órgano de selección. Consideramos en todo caso que debería eliminarse el contenido de esta letra dado que no es propio de una norma con rango de Ley descender a este nivel de concreción.

Artículo 30. Selección de personal temporal.

El artículo 30.1 tiene la siguiente redacción: *“La selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal, a excepción del docente y sanitario, se realizará mediante sistemas de bolsas de empleo temporal...”* Con esta redacción parece que el personal docente y sanitario esté excluido del sistema de bolsas de empleo temporal. Se propone la siguiente redacción: *“La selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal se realizará mediante sistemas de bolsas de empleo temporal que garanticen los principios de...No obstante, la selección de personal temporal docente y sanitario podrá tener las especialidades que resulten acordes con la naturaleza de sus funciones”.*

Aunque este artículo remite al desarrollo reglamentario de dos tipos de bolsas de empleo temporal, sería conveniente especificar de forma más concreta en la ley la diferencia entre los tipos de bolsa del apartado 1 y 2 de este artículo.

Artículo 34. Deberes del personal funcionario y principios éticos y de conducta.

El artículo 34 debería ser completado del siguiente modo: *“El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de esta ley tiene los deberes y está sujeto a los*



principios éticos y de conducta establecidos en la normativa básica estatal y en el Código Ético de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”.

Artículo 39. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.

El apartado 1.d) regula el “complemento de desempeño”, que sustituye al complemento de productividad y establece que su percepción *“exigirá la previa determinación de los objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación conforme al procedimiento de evaluación del desempeño previsto en esta ley”*. Sin embargo, no existe una disposición transitoria que articule el cambio del “complemento de productividad” al “complemento de desempeño”, teniendo en cuenta especialmente que este último requiere la parametrización de los objetivos y el diseño de un sistema de evaluación.

Lo mismo ocurre con el *“complemento de atención continuada”* previsto en el apartado 1.f). Su objeto coincide con las “Actuaciones de Alerta Continuada” y los “Servicios Especiales” regulados en el ámbito de esta la Consejería de AGDR en el Decreto 33/2002, de 28 de febrero, por el que se regula el Sistema de Alerta Sanitaria en materia de Sanidad Animal. Sin embargo, no existe ninguna previsión sobre cómo o cuándo subsumir estos servicios que venían retribuyéndose como “productividad adicional” en el nuevo “complemento de atención continuada”.

Artículo 42. Retribuciones del personal funcionario interino.

El artículo 42 establece que: *“El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes... Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias en los términos previstos en la normativa básica estatal”*.

Sin embargo, en relación con el complemento de destino, debería establecerse que percibirá el correspondiente al nivel del puesto, a diferencia del personal funcionario de carrera, que podrá percibir las retribuciones correspondientes al grado personal consolidado.



Artículo 49. Jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo.

En el artículo 49, sería conveniente refundir los apartados 1 y 3 de este artículo, dado que jornada (tanto general como especial) y el horario se han de regular reglamentariamente.

Artículo 57. Carrera profesional vertical.

El artículo 57.4 establece lo siguiente: “4. *La consolidación del grado personal comportará la garantía de puesto de trabajo que implicará que, en los supuestos de cese en la titularidad del puesto de trabajo que se ostentase sin obtener otro por los sistemas legales de provisión de carácter definitivo, el personal funcionario de carrera será adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo, escala o especialidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal. Asimismo, el personal funcionario de carrera tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, a percibir, al menos, el complemento de destino del nivel correspondiente a su grado personal*”.

Con esta redacción se avala la “garantía de dos niveles” respecto del grado independientemente de la causa del cese, es decir, podría reivindicarse en caso de “remoción”, sanción disciplinaria o cambio de situación administrativa sin reserva de puesto, por lo que ha de modificarse su redacción.

Artículo 60. Evaluación del desempeño.

El artículo 60.5 establece que “*La continuidad del personal funcionario de carrera en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedará vinculada al resultado de la evaluación del desempeño...*”

Si ha de entenderse que en este caso se produce la “remoción” del funcionario en su puesto, debería realizarse una conexión explícita entre este artículo y el artículo 84 (remoción del personal funcionario de carrera que haya obtenido un puesto por concurso).

El artículo 60 parece referirse tanto al personal funcionario de carrera como personal funcionario interino, dado que emplea en su apartado 1 el término “*funcionario*”. En el apartado 5 se establece la posibilidad de que la continuidad del funcionario de carrera en un puesto obtenido por concurso se vea alterada por la evaluación del desempeño, sin embargo, no se prevé un apartado específico respecto a los efectos de dicha evaluación del desempeño para el funcionario interino en el puesto que ocupa.



Artículo 61. Garantías derivadas del puesto de trabajo del personal funcionario de carrera.

En el artículo 61.2 a) referido a los supuestos de cese en puestos de libre designación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 57.4, debería referirse a los sistemas de provisión definitiva del artículo 79.3 y no del artículo 79 que recoge también otros sistemas de provisión de carácter provisional, así mismo sustituir la expresión “a otro puesto correspondiente a su cuerpo o escala” por la expresión empleada en el art. 57.4 “a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo, escala o especialidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal”.

El apartado 3 del artículo 61 reza: “en los supuestos previstos en el apartado anterior” y hay cuatro letras a) b) c) y d) sería preferible concretar a que letras se refiere.

Ha de modificarse la redacción del apartado 3, que parece concluir la no garantía de conservación de la localidad del puesto anterior, en los supuestos de inexistencia en la localidad de puestos de trabajo vacantes adscritos al correspondiente Cuerpo o Escala. Al respecto se propone la siguiente redacción:

3. “En los supuestos previstos en el apartado 2 letras a) y b) la adscripción provisional se realizará en puesto de la misma localidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado salvo que quede acreditada la inexistencia en aquella de puestos de trabajo vacantes adscritos al correspondiente Cuerpo o Escala, en cuyo caso se recurrirá a la posibilidad contemplada en el artículo 73.3.b para mantener la garantía de la localidad”.

Título VI relativo a la planificación y ordenación de los recursos humanos

En el Título VI relativo a la planificación y ordenación de los recursos humanos, se recoge que existirá una oferta de empleo público anual. Podría ser conveniente además incluir la obligatoriedad de establecer un plan de procesos selectivos de personal para un periodo mínimo de tres o cinco años que permita a los opositores tener una visión de los cuerpos, escalas y especialidades a los que podrán presentarse en ese periodo de tiempo, y ello aunque el plan no incluya el nº de plazas exactas que se podrán convocar. Esto redundaría en que la Comunidad dispusiera de más personas en formación y mejor preparadas para el acceso a la Función Pública de esta Comunidad.



Artículo 65. Oferta de empleo público.

El artículo 65.5 establece la reserva del mínimo del 10% de las plazas ofertadas para personas con discapacidad. Debería establecerse una previsión explícita para el caso de que éstas no se cubran.

Artículo 69. Puesto de trabajo.

El concepto de puesto de trabajo debe estar en sintonía con el objeto de la evaluación del desempeño, especialmente teniendo en cuenta que el artículo 60.5 del anteproyecto vincula la continuidad en el puesto con los resultados de la evaluación.

La evaluación del desempeño, tal como señala el artículo 60.1 del anteproyecto, mide y valora la conducta profesional, el rendimiento y el logro de resultados. Sin embargo, estos factores no se contemplan en el concepto de puesto de trabajo.

Se propone por tanto la siguiente redacción del artículo 69.1: *“El puesto de trabajo está constituido por el conjunto de funciones, actividades, tareas y otras responsabilidades identificadas bajo una concreta denominación, que requieren de una conducta profesional y un nivel de rendimiento determinados para alcanzar los resultados que se determinen y en cuyo desempeño son exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia.*

Artículo 74. Tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.

El artículo 74.1 debería completarse del siguiente modo: *“Las consejerías elaborarán y remitirán a la consejería competente en materia de función pública la propuesta de las relaciones de puestos de trabajo...”*

Artículo 81. Méritos valorables.

Entre los méritos que “podrán” ser objeto de valoración en los concursos no figuran los méritos específicos.

En el apartado 1 f) añadir *“y/o realización de entrevistas”*, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80.3.

Artículo 82. Méritos valorables

En el artículo 82.4 a) como se hace en el resto de las letras de ese apartado debería incluirse para los idiomas la expresión *“requeridos para el ejercicio de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo”*.



Artículo 84. Remoción del personal funcionario de carrera que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.

En este artículo se utiliza el término “remoción” sin embargo en el artículo 61. 2 b) se habla de cese, cabe preguntarse si estos términos se refieren a lo mismo, y si fuese así, habría que optar por uno de ellos.

El artículo 84.3 plantea la duda de si en caso de remoción procede la garantía de dos niveles prevista en el artículo 57.4. Si no procede, nos remitimos a las observaciones a dicho artículo.

Artículo 85. Libre designación.

En el artículo 85.2 letra d) no resulta claro el término “o *equivalente*”, desconocemos si quiere decir del mismo nivel que el de jefe de servicio o por lo contrario ha de implicar además la dirección de un equipo de personas.

El artículo 85.2.e) contempla la posibilidad de establecer como forma de provisión la libre designación para los puestos de directores de centros. Sin embargo, no establece ninguna limitación en relación con el nivel de dichos puestos. Podría darse por tanto la circunstancia de que pequeños centros, cuyo puesto de dirección tenga por ejemplo un nivel 24, puedan ser provistos por libre designación.

La letra g) del apartado 2, plantea la duda de que puedan ser de libre designación los puestos de cualquier nivel siempre que dependan de órganos directivos.

En artículo 85.3 ha de eliminarse la obligación de informe preceptivo y vinculante del órgano directivo central competente en materia de función pública cuando se proponga a personal funcionario de carrera procedente de otra Administración. Este informe versará sobre aspectos que a priori debería conocer la Consejería proponente (la idoneidad del cuerpo, escala o especialidad) y que evitarían una intermediación innecesaria de la Dirección General de Función Pública.

Artículo 86. Adscripción provisional.

En el apartado 2 letra c) debería hacerse referencia a la excepción a la que se refieren los artículos 80.7 y 61.2 d) tercer párrafo.

El artículo 86.3.b establece que en caso de cese, remoción o supresión del puesto, si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, se percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Este



complemento se mantendrá hasta que se obtenga un destino definitivo. Consideramos inadmisibles el contenido del referido artículo. El cese en un puesto de libre designación ya tiene atribuidas suficientes garantías para el funcionario. En el caso de la remoción solo si esta responde a la causa prevista en el artículo 84. 1 a) podría garantizarse otro puesto de similares características. En cuanto a la supresión del puesto, en nada afecta a quienes son titulares del puesto.

Artículo 99. Servicios especiales.

En el segundo párrafo del artículo 99. 2, se incluye una redacción que elimina todas las garantías para quienes reingresan al servicio activo procedentes de la situación de servicios especiales, ni garantía de localidad ni garantía de retribuciones. Resulta más que paradójico que llegue a crearse hasta un nuevo complemento, como se ha visto, para los funcionarios cesados en un puesto de LD, mientras se limitan los derechos consagrados en la normativa estatal para los funcionarios que han ostentado cargos públicos. Esta previsión es contraria a lo dispuesto en la legislación básica, ya que el artículo 87.3 del EBEP señala que: *“Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan”*. Proponemos una remisión a lo dispuesto en este artículo del EBEP, pues la actual redacción de la vigente Ley de Función Pública, tampoco se ajusta a la legislación básica, pues sólo prevé garantía de nivel y localidad. Ello ha dado lugar a interpretaciones restrictivas carentes de todo fundamento, con reducciones injustificadas del complemento específico en los puestos de garantía.

Además, dichas garantías de retribución y localidad, para ser efectivas, han de serlo con carácter definitivo, por lo que no puede contemplarse la obligación de concursar a los funcionarios procedentes de la situación de servicios especiales, lo que dejaría sin efecto los derechos contemplados en esta legislación básica.

En cuanto al artículo 99.3 se propone la siguiente redacción: *“El personal funcionario de carrera que haya sido nombrado alto cargo de la Administración de Castilla y León...tendrá derecho a percibir, desde su reingreso al servicio activo, el complemento de destino correspondiente al puesto que desempeñe o en su caso, a su grado personal, incrementado en...”*



Artículo 100. Situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Este artículo debería completarse en el siguiente sentido: “*Será declarado en situación de servicio en otras Administraciones Públicas el personal funcionario de carrera que pase a desempeñar un puesto de trabajo adscrito a otra Administración... a través de los procedimientos de movilidad interadministrativa, provisión definitiva de puestos de trabajo o transferencia*”.

Artículo 113. Tipos de sanciones.

De los apartados 1, 2, 3 podría deducirse que los diversos tipos de sanciones allí recogidas son acumulables. Sería más conveniente optar por la elección del tipo de sanción con la siguiente redacción “podrán imponerse *algunas de* las siguientes sanciones:” Sin embargo en el caso del demérito claramente obliga a optar entre alguna de las medidas que se recogen.

Artículo 114. Criterios para la graduación de las sanciones.

El apartado 2, define la reiteración como una nueva sanción en el plazo de un año de una falta de distinta naturaleza y la reincidencia, cuando es de la misma naturaleza.

El término naturaleza resulta confuso porque no se alude a él al establecer el catálogo de faltas y sanciones. Sería más correcto aludir a la misma o distinta “calificación”.

Disposición adicional novena. Normas específicas en materia de promoción interna.

Se hace preciso aclarar la redacción del apartado 2 de la disposición adicional novena, no está claro si la referencia al Grupo B es un error y en realidad quiere referirse al grupo A2.

No obstante, tanto si se refiere al grupo B como al C1, entendemos que la promoción interna ya supone acogerse a determinadas ventajas, por lo que para acceder del Grupo C1 al A1 independientemente de disponer de la titulación requerida, es necesario acceder primeramente al grupo A2. Además resultaría contrario al principio de igualdad en lo relativo a los funcionarios del grupo C2 a los que no se les da esta posibilidad.

Disposición adicional decimocuarta. Efectos del silencio administrativo.

Debería incluirse explícitamente el reconocimiento de la correspondiente categoría de carrera profesional horizontal.

Han de eliminarse los guiones y realizar la enumeración con letras minúsculas.



Disposición adicional decimoquinta. Personal laboral nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En la redacción debería corregirse el siguiente extremo: “*El personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que, a partir del 1 de enero de 2003, haya sido nombrado para el desempeño de puestos...*”

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio en materia disciplinaria.

No sería necesaria, pues resulta de aplicación lo establecido en la legislación básica.

Pero si se opta por incluir una previsión, su redacción ha de modificarse teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público respecto del principio de irretroactividad, que es más amplio que lo establecido en esta disposición.

ANEXO. Cuerpos, Escalas y Especialidades.

Cuerpos de Administración General.

En los Cuerpos de Administración General, no debería patrimonializar las funciones de inspección el subgrupo A1, ni las funciones de ofimática el subgrupo C2 (especialmente cuando a través de la provisión tratan de promocionarse las competencias digitales). Tampoco deberían atribuirse en exclusiva las funciones de registro al subgrupo C2.

Cuerpos de Administración Especial.

En los Cuerpos de Administración Especial es fundamental que los Cuerpos del subgrupo A2 tengan funciones de inspección (en el caso de esta Consejería, los puestos de Inspector de Calidad se comparten entre el Cuerpo de Inspectores de Calidad, en el que apenas quedan efectivos y el Cuerpo de Ingenieros Técnicos Agrícolas).

Por último reflejar algunas consideraciones de técnica normativa:

- Respecto del Título V debe revisarse su denominación dado que incluye capítulos que se refieren a otros tipos de personal que no son funcionarios (como el capítulo II). El título del capítulo I no parece acertado, dado que se refiere a los derechos y deberes de los funcionarios. Sería conveniente incluir en los títulos de los capítulos de



este título V el tipo de personal al que se refieren y en los títulos de los artículos que no lo incluyen.

- En el artículo 39.1 c) seguir las reglas de técnica normativa, sustituyendo los términos “primero “y “segundo” por numerales arábigos.
- En el artículo 40.2 no resulta clara la expresión “*y con referencia a la situación y derecho del funcionario en dichas fechas*”.
- En el artículo 52 y 53 deben seguirse las reglas de técnica normativa para las subdivisiones de los artículos.
- En la disposición adicional cuarta es preciso corregir la estructura del artículo.

Valladolid a, ver fecha de firma electrónica

La Secretaria General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural



ILMO. SR. D. SANTIAGO FERNÁNDEZ MARTÍN
SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE
LA PRESIDENCIA
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Examinado el texto del “**Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León**”, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, vistas las consideraciones realizadas por la Dirección General de Salud Pública y por la Gerencia Regional de Salud, desde la Consejería de Sanidad se realizan las siguientes observaciones:

1. Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Señala el apartado 1 del artículo 2 que “*el ámbito de aplicación de esta ley se extiende a todo el personal al servicio de la Administración general de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias*”, para, a continuación, excluir de esta previsión al “*personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, que se regirá por lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y demás normativa específica de aplicación*”.

Consideramos que esta redacción no se compadece de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), del que el presente anteproyecto de Ley es desarrollo (artículo 1.1).

En concreto, **consideramos que entra en contradicción con lo dispuesto tanto en el artículo 2.3 del EBEP** (con posterioridad por lo tanto a la entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en adelante EM, y la propia Ley autonómica 2/2007, de 7 de marzo, si bien el artículo 56.1.c de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ya tenía esta misma redacción), que establece, en relación con el “*personal estatutario de Salud*”, que “*se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las*



Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III (artículos 16 a 20 relativos al derecho a la carrera profesional y a la promoción interna y a la evaluación del desempeño), salvo el artículo 20 (evaluación del desempeño), y los artículos 22.3, 24 y 84”, como con lo indicado en su artículo 2.4, de acuerdo con el cual “cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud”.

En este sentido, debe tenerse en cuenta:

- a) La vocación de aplicación universal del EBEP: con carácter general, los derechos incorporados al EBEP respecto del personal funcionario de carrera son extensibles por disposición expresa del legislador al personal estatutario.
- b) El carácter restrictivo de las excepciones del EBEP: Frente a la norma general de aplicación universal de los derechos incorporados en el EBEP, ha sido el propio legislador quien ha establecido las únicas excepciones posibles, enumeradas con carácter exhaustivo en el artículo 2.3.
- c) Que los derechos establecidos en el EBEP no son de aplicación supletoria. *“Los derechos establecidos en el EBEP no se aplican “a falta de regulación específica” en la normativa estatutaria, es decir, no es una normativa “supletoria” sino que se aplican como régimen prioritario de esa regulación estatutaria, en aquello que no haya sido expresamente excluido por el propio legislador del Estatuto Básico que, no se olvide, es norma de igual rango y “posterior” al Estatuto Marco. Y es que, según el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 10 de Sevilla que, en sentencia de 25 de marzo de 2008, al pronunciarse sobre la aplicación al personal estatutario del artículo 48.2 del EBEP (días adicionales de libre disposición por antigüedad, “Es obvio, por tanto, que la normativa del Estatuto Marco, que sea contraria a los derechos reconocidos en el EBEP, ha de entenderse derogada, salvo que el propio EBEP reconozca (como hace taxativamente y con carácter de lista cerrada en el artículo 2.3 la excusión de parte de su normativa respecto del personal estatutario”*

Y es que del propio tenor literal del EBEP se deduce que, si hubiera querido establecer la primacía del régimen especial que para el personal estatutario establece el EM, y la



Ley 2/2007, así lo hubiera hecho (tal y como sí ha excluido de su ámbito subjetivo de aplicación a otros colectivos de empleados, en concreto, los relacionados en sus artículos 4 y 5).

Sin embargo, no lo ha hecho así, y sólo ha excluido de su ámbito de aplicación respecto de este personal determinadas materias, las reguladas en el precepto objeto de comentario, que se regirán exclusivamente por la normativa especial que exista o se dicte para el personal estatutario (en concreto, las contempladas por el Capítulo II del Título III, artículos 16 a 20 relativos al derecho a la carrera profesional y a la promoción interna y a la evaluación del desempeño, salvo el artículo 20, relativo a la evaluación del desempeño, y los artículos 22.3, 24 y 84).

De lo que resulta que, en la medida en que el EBEP, al reconocer la especialidad del régimen del personal estatutario, sólo permite que puedan ser contrarias a sus disposiciones aquellas concretas y limitadas materias que declara expresamente fuera de su ámbito de aplicación, ha de concluirse que:

a) El personal estatutario se rige tanto por su normativa específica (EM y, en el caso de Castilla y León, por la Ley 2/2007), como por las disposiciones del EBEP (salvo las expresamente excluidas), al que se atribuye por los autores una clara vocación unificadora del conjunto de las relaciones de empleo público, y por lo tanto debería regirse igualmente por esta Ley de Función Pública que se dicta en desarrollo de aquél;

b) Las contradicciones que puedan encontrarse en el resto de materias entre ambas regulaciones, deberían resolverse a favor de la Ley más reciente, esto es, el EBEP (en su caso, la Ley de la Función Pública autonómica).

En definitiva, debería eliminarse el párrafo segundo del artículo 2.1 del anteproyecto de ley que establece que “...Se excluye de lo dispuesto en el párrafo anterior el personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, que se regirá por lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y demás normativa específica de aplicación.” e incluirse dos apartados específicos en dicho artículo 2 en relación con el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León,



con una redacción similar a las siguientes, en consonancia con la redacción prevista en los artículos 2. 3 y 2.4 del EBEB:

“xx. El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León se regirá por lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y por lo previsto en la presente ley, excepto los preceptos relativos a la carrera profesional, la promoción interna, las retribuciones complementarias y la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

xx. Cada vez que esta Ley haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido al personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León”

A favor del sometimiento del personal estatutario al Estatuto Básico del Empleado Público debemos citar las STSS de 17 de mayo de 2013, recurso de casación nº 1733/2012, y de 13 de diciembre de 2013, recurso de casación nº 3112/2012, que concluyen: *“Lo primero en que debemos insistir es que el personal sanitario ostenta “una relación funcionarial especial” al que resulta de aplicación el [Estatuto Básico del Empleado Público](#) como acaba de recordar en fecha reciente el Tribunal Constitucional en su auto de 23 de abril 2013 al inadmitir a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 6611/2012: <<Así debe atenderse al [art. 2.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril](#). Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud>>”.*

Por otra parte, esta exclusión expresa no concuerda con la redacción de preceptos como el artículo 46, que, relativo a las Mesas de Negociación, incluye la referencia al personal estatutario; el artículo 48, apartado 3.b) (*“Se constituirá una junta de personal en cada una de las siguientes unidades electorales: b) Una en cada Área de Salud para el personal funcionario y estatutario, sanitario o no, al servicio de las instituciones sanitarias públicas dependientes de la Comunidad de Castilla y León, incluido aquel personal que preste servicios en la Gerencia de Emergencias Sanitarias a nivel provincial”*); o con el artículo 68, relativo a la gestión integrada de los recursos humanos, que señala que *“en la Administración de la Comunidad de Castilla y León existirá un único Sistema Integrado de Gestión de Personal, dependiente de la consejería competente en materia de función pública, para la gestión coordinada e integral de los recursos humanos de todos los sectores de esta Administración y como elemento de planificación del empleo público”* sin



excluir de forma expresa al personal estatutario y laboral que presta servicios en los Centros e Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.

Por el motivo expuesto, consideramos inadecuada igualmente la redacción dada al apartado 5 de este mismo precepto, de acuerdo con el cual “*al personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León le será de aplicación lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en todo aquello que no se oponga a la presente ley y demás normativa específica de aplicación*”.

2. Artículo 13. Clasificación de los empleados públicos.

Dispone el texto remitido lo siguiente. “*Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se clasifican en:*

- a) *Personal funcionario de carrera.*
- b) *Personal funcionario interino.*
- c) *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- d) *Personal eventual.”*

A esta clasificación, debería añadirse al personal estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud por los motivos expuestos en el apartado 1 del presente informe, atendiendo a que dicho personal es empleado público al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. Artículo 105. Cesación en el servicio activo por incompatibilidad.

En el apartado 3 del presente precepto también deberá incluirse que el desempeño de puestos con carácter de personal estatutario interino no habilitará a pasar a esta situación administrativa.

A estos efectos, debería tenerse en cuenta que ya la Sala de Burgos se pronunció sobre la concreta aplicación del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, al personal estatutario del Servicio Público de Salud de Castilla y León (recurso de Apelación 11/2009, con la sentencia de fecha 4 de mayo



de 2009, a la que se refiere la Sentencia de la misma Sala nº 91/2016, de 27/05/2016, Rec 31/2016).

4. Artículo 116. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

De no admitirse la observación realizada al contenido del artículo 2 del anteproyecto, debería añadirse una disposición adicional que permita la aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo (*“el plazo máximo en el que deberá notificarse la resolución expresa del procedimiento será de doce meses desde la fecha de inicio”*) a los procedimientos disciplinarios incoados al personal estatutario que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias. Téngase en cuenta que, en la actualidad, es el artículo 86.4 de la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León la que determina el plazo máximo de duración de estos procedimientos, y que la desaparición, sin más, del personal estatutario del ámbito de aplicación subjetivo de la nueva Ley que está actualmente en curso de tramitación, supondría que a estos procedimientos les sería de aplicación el plazo general de duración de los procedimientos administrativos (3 meses), lo que haría prácticamente inviable poder dictar y notificar en plazo la resolución disciplinaria antes de que se produjera la caducidad del procedimiento.

5. Disposición adicional primera. Racionalización de cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En relación con la disposición adicional primera del anteproyecto de Ley, se hacen las siguientes observaciones:

- a) En esta disposición adicional, deberá incluirse también la creación y cambios de denominación para los Cuerpos de la Administración Sanitaria, en los mismos términos que así se prevé para los Cuerpos de administración especial.

Por todo ello, se propone la siguiente redacción a incluir en esta disposición adicional primera:

“6. Se crea el siguiente cuerpo de Administración sanitaria, con las características indicadas en el anexo de la presente ley: Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina Preventiva y Salud Pública.





7. Los siguientes cuerpos, escalas y especialidades de Administración sanitaria cambian de denominación:

- a) El Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Veterinarios) pasa a denominarse Cuerpo de Veterinarios.*
- b) El Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Farmacéuticos) pasa a denominarse Cuerpo de Farmacéuticos.*
- c) El Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria y de Administración Sanitaria (Médicos) pasa a denominarse Cuerpo de Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria.*
- d) El Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo o Empresa) pasa a denominarse Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo.*
- e) El Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, Escala Sanitaria (ATS/DUE) pasa a denominarse Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública.*
- f) El Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, Escala Sanitaria (ATS/DUE, Especialista en A.T.S de Empresa) pasa a denominarse Cuerpo de Enfermeros del Trabajo.*

b) De los Cuerpos que se incluyen en el anexo de Cuerpos de Administración sanitaria, el Cuerpo de Facultativos de Laboratorio de Salud Pública y el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública deben incluirse en el Anexo de cuerpos de Administración especial como consecuencia de las titulaciones de acceso a los mismos.

Dada la particularidad de que se accede a los mismos tanto desde titulaciones sanitarias como desde titulaciones no sanitarias, entendemos que no procede su inclusión en la Administración Sanitaria.

El primero de los Cuerpos es de nueva creación y el segundo ya existía, pero ahora se encuadra dentro del Grupo B.





Y, por todo ello, deberá modificarse la disposición adicional primera en los siguientes términos:

- **Inclusión en el apartado 2 del Cuerpo de Facultativos de Laboratorio de Salud Pública**, al ser un Cuerpo de nueva creación de Administración Especial.

- **Inclusión en el apartado 5 del Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública**, al ser un cuerpo de Administración especial cuya denominación se modifica en los siguientes términos: *“El Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala Sanitaria (Ayudantes Técnicos de Laboratorio) pasa a denominarse Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública”*.

6. Disposición adicional tercera. Cuerpos a extinguir en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

Se propone modificar la redacción del apartado 2 de esta disposición adicional a los efectos de ajustarla con mayor precisión al contenido del anteproyecto en los siguientes términos: *“2. No obstante, el personal funcionario incluido en el apartado anterior que se encuentre prestando servicios en puestos de trabajo fuera del ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León podrá, voluntariamente, acceder a la integración en los cuerpos de Administración sanitaria recogidos en la presente ley, siempre que se reúna los requisitos previstos para ello, en los términos señalados en la disposición adicional quinta”*.

7. Disposición adicional quinta. Integración voluntaria en Cuerpos de Administración sanitaria.

Las referencias recogidas en el apartado 4 a *“...las disposiciones adicionales segunda y tercera de la presente ley...”* han de corregirse por las disposiciones adicionales tercera y cuarta de la ley.



8. Disposición Derogatoria Única.

Las referencias recogidas en el apartado b, relativas a “...*la disposición adicional decimotercera de la presente ley.*” han de corregirse por la disposición adicional **decimocuarta** de la presente ley.

9. Modificación del Anexo Cuerpos, Escalas y Especialidades.

En relación con el Anexo incluido en el anteproyecto de Ley, se hacen las siguientes observaciones:

- a) De los Cuerpos que se incluyen en el anexo de Cuerpos de administración sanitaria el Cuerpo de Facultativos de Laboratorio de Salud Pública y el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública deben incluirse en el Anexo de cuerpos de Administración especial como consecuencia de las titulaciones de acceso a los mismos.

Dada la particularidad de que se accede a los mismos tanto desde titulaciones sanitarias como desde titulaciones no sanitarias, entendemos que no procede su inclusión en la Administración sanitaria.

En lo relativo a las funciones propias del **Cuerpo Facultativo de Laboratorio de Salud Pública** los términos “*protección de la salud y la seguridad alimentaria*” son conceptos redundantes, proponiendo una simplificación en su redacción en los siguientes términos: “*Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección y, en general, todas aquellas actividades en el ámbito de la prestación de la salud pública, mediante el desarrollo de las actividades propias de los Laboratorios de Salud Pública, así como aquellas otras asignadas por la normativa.*”

- b) A los efectos de mejorar la redacción de las funciones de varios cuerpos de la Administración sanitaria, se hacen las siguientes propuestas:

- **Cuerpos de Médicos Especialistas en Medicina Preventiva y Salud Pública:** completar las funciones con “...*así como funciones contempladas como propias de la especialidad y aquellas otras asignadas por la normativa y, en general,...*” manteniendo el resto de la redacción.





- **Cuerpos de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo:** completar las funciones con “...así como funciones contempladas como propias de la especialidad y aquellas otras asignadas por la normativa y, en general,..” manteniendo el resto de la redacción.
- **Cuerpos de Enfermeros del Trabajo:** completar las funciones con “...así como funciones contempladas como propias de la especialidad y aquellas otras asignadas por la normativa y, en general,..” manteniendo el resto de la redacción.

Es cuanto procede informar.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica.

EL SECRETARIO GENERAL



D. Santiago Fernandez Martín
Excmo. Sr. Secretario General
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
C/ Santiago Alba, 1
47008 Valladolid

Examinada la documentación remitida con relación al **«ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN»**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realizan las siguientes consideraciones:

1. Respecto al posible impacto de propuesta de orden, en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor) se informa que:

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, señala en su artículo 5, que las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y garantizarán una formación especializada, inicial y continua en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los y las profesionales que tengan un contacto habitual con las personas menores de edad.

La necesidad de que los profesionales cuenten con esa formación especializada inicial puede garantizarse de diversas formas, que van desde la incorporación de contenidos específicos en las pruebas de acceso a aquellos cuerpos o la realización de cursos y/o periodos de prácticas.

Sin embargo, esta formación especializada inicial no es posible cuando se trata de selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal, mediante sistemas de bolsas de empleo temporal, especialmente en aquellos cuerpos o categorías cuyo ámbito laboral no sea exclusivamente el de menores.

Por ello se propone la siguiente modificación del artículo 30 del anteproyecto de Ley, incorporando un número 4 con la siguiente redacción:

“4. En el acceso a puestos de trabajo que tengan un contacto habitual con personas menores de edad, se valorará preferentemente la formación en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia”.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, esta Dirección General informa que dicho proyecto genera un impacto positivo en las familias, tal y como señala la memoria en su apartado 6, al contener múltiples referencias a medidas



que facilitan y promueven la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en materias tales como:

- Desconexión digital (art. 49.4)
 - Teletrabajo (art. 50)
 - Permisos (art. 51)
 - Licencias (art. 52)
 - Vacaciones (art. 53)
 - Supuestos de movilidad contemplados en situaciones relacionadas con la salud (art. 91), la violencia de género (art. 92) o la violencia terrorista (art. 93)
 - Reserva del puesto de trabajo en situación de excedencia por cuidado de familiares (art. 101)
2. Se hacen las siguientes observaciones favorables en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad al empleo público:
- La Consejería competente en materia de función pública desarrolla políticas activas que incluyan acciones de sensibilización, de información, de motivación y de formación de las personas con discapacidad, que faciliten su acceso al empleo público.
 - Igualmente se promueven por vía reglamentaria programas experimentales que permitan la ocupación de las personas con discapacidad en condiciones especiales y en puestos de trabajo no permanentes de la Administración autonómica.
 - Se establece que en la reserva de la oferta de empleo público de la Administración Autonómica de un cupo no inferior al 10% de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, esta reserva se realiza de manera que al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.
 - Se les reconoce igualmente la carrera profesional, promoción y desarrollo profesional en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

Finalmente se recuerda que en la preceptiva memoria que debe acompañar a los proyectos de disposiciones generales, se deberá incluir, además del informe de evaluación del impacto de género, pronunciamiento expreso sobre el impacto de la norma en tramitación en el ámbito de infancia y adolescencia y familia, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor y Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, así como la mención al impacto de 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.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

Se acompañan a este oficio, el impacto de género y el impacto de discapacidad.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

EL SECRETARIO GENERAL

C/ Padre Francisco Suárez, 2 - 47006 Valladolid - Tl. 983 41 09 00 - Telefax 983 41 39 82 - [http:// www.jcyl.es](http://www.jcyl.es)



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: BWUNWV4BQYWNIU04EB0H8R

Fecha Firma: 30/10/2024 14:30:04 Fecha copia: 31/10/2024 08:04:29

Firmado: CARLOS RAUL DE PABLOS PEREZ

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=BWUNWV4BQYWNIU04EB0H8R> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Gerencia de Servicios Sociales



Servicios Sociales
de Castilla y León

INFORME SOBRE IMPACTO EN EL ÁMBITO DE DISCAPACIDAD DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

Visto el “**Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León**” y 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, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, supone un **impacto positivo**, se contemplan medidas de acción positivas de sensibilización, de información, de motivación y de formación de las personas con discapacidad, que facilitan el acceso al empleo público. Entre estas medidas se encuentra en el art.21:

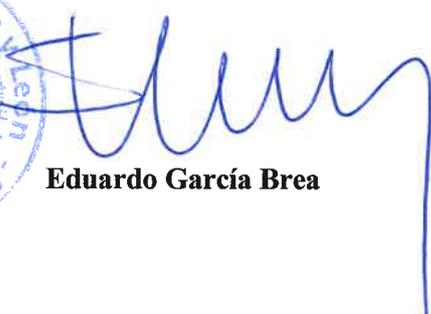
- La reserva en la oferta de empleo público de la Administración Autonómica de un cupo no inferior al 10% de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, esta reserva se realiza de manera que al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Así se facilita el acceso al empleo público siempre que superen los procesos selectivos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas a realizar. Se les reconoce igualmente la carrera profesional, promoción y desarrollo profesional en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

Valladolid, 30 de octubre de 2024

**EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS MAYORES, PERSONAS
CON DISCAPACIDAD Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA**




Eduardo García Brea

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCION PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

En relación con la solicitud de informe de esta Dirección General relativo al anteproyecto arriba citado, se informa lo siguiente:

Para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León establece la obligación de elaborar, con carácter preceptivo, un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley, como proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, como aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación, (Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa) el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general, regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

La primera observación que se ha de realizar **es que el anteproyecto remitido viene acompañado de la memoria que contiene un apartado sobre el impacto de género del texto del anteproyecto propuesto**, por lo que se puede afirmar que la tramitación de dicho anteproyecto cuenta con la emisión del citado informe.

La memoria desarrolla ampliamente aspectos diversos relacionados con el impacto de género, que conllevan un buen diagnóstico de la situación inicial y medidas previstas en la norma para neutralizar posibles desigualdades. No obstante, se sugiere que en su realización se profundice en lo dispuesto en el Protocolo de la evaluación de impacto de género de Castilla y León y se incorporen a este informe los aspectos fundamentales del proceso y las fases a seguir para analizar los proyectos normativos desde la perspectiva de género. (El Protocolo citado está disponible en la página web de la Junta de Castilla y León, apartado Mujer/Campañas, Normativa y Publicaciones/Normativa).

La evaluación del impacto de género requiere, en primer término, identificar y mencionar si la intervención pública objeto del proyecto es pertinente al género: 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. De forma concreta, el centro directivo competente en la elaboración de la norma determinará si existe o no esa pertinencia al género valorando si el texto propuesto afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, y finalmente, si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.

Posteriormente si es pertinente al género, para poder valorar si el efecto que puede causar una intervención en la igualdad de género es positivo o negativo, hay que seguir un procedimiento de análisis:

- Lo primero que hay que hacer es averiguar si el ámbito de intervención regulado (empleo público) está afectado por algún mandato normativo y/o programático (leyes, planes,...) en materia de igualdad de género.
- El segundo paso, es hacer un análisis o diagnóstico de la situación inicial de mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención que se regula: recopilar información desagregando los datos por sexo e identificar y enumerar los desequilibrios y desigualdades existentes, a partir de los datos recopilados.
- El tercer paso es comprobar el grado de respuesta de la norma a la desigualdad de género existente, en su caso, en el ámbito de intervención que se regula y a los mandatos de género normativos que le sean de aplicación. Habría que analizar si el texto tiene medidas que ayuden a reducir las desigualdades detectadas en cuyo caso el impacto de la norma sería positivo o si, por el contrario, no prevé ninguna medida en cuyo caso el impacto sería negativo y habría que revisar el texto para incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de esas desigualdades.

Como se indica en el preámbulo la comunidad tiene atribuidas competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen estatutario de su personal funcionario, si bien tienen que desarrollarse dentro del marco establecido por 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. Esta nueva norma autonómica quiere actualizar, clarificar y simplificar la normativa autonómica sobre la materia para desarrollar adecuadamente el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dotando así de estabilidad a la materia y adaptándose mejor a la sociedad actual y a una Administración cada vez más moderna.

El Estatuto Básico del empleado público recoge en diversos artículos esta perspectiva de género, qué, aunque no se visualice en el anteproyecto presentado, son de obligado



cumplimiento para nuestra comunidad. Por ello se sugiere que este tercer paso se realice sobre estas materias que la comunidad autónoma puede desarrollar.

Como observaciones al contenido del informe enviado indicamos:

Sobre el diagnóstico realizado, en la distribución por sexos del personal funcionario, sería interesante aportar datos del acceso a los distintos Cuerpos y Especialidades, donde probablemente haya sesgo de género, para intentar remover los obstáculos existentes. Si bien el origen de esta situación se deba a una situación inicial de desigualdad en los diferentes tipos de formación que escogen mujeres y hombres al realizar estudios, se podría arbitrar desde su conocimiento alguna medida. El análisis de este dato complementaría el informe de impacto de género realizado.

En el informe se incorporan los datos de la participación en la formación del funcionariado de Castilla y León, y se explicita la formación en el área competencial de igualdad de hombres y mujeres, sería interesante que constarán los datos en concreto en esta área de hombres y mujeres, por si fuera necesario la realización de alguna medida, en este sentido.

Por otra parte, de los datos aportados se extrae que, no hay mujeres víctimas de violencia de género que han utilizado la movilidad o los permisos que se refieren específicamente a ellas, quizá entonces sería necesario valorar la promoción de estos derechos y de la existencia del protocolo entre el funcionariado.

Otra cuestión que recomendamos es la revisión en esta parte de la memoria del lenguaje no sexista. Así en el punto 5.1.1 párrafo segundo “de los 13.160 funcionarios de carrera e interinos” se puede sustituir por “ de las 13.160 personas funcionarias de carrera e interinas”. En el tercer párrafo “de los más de 90.000 empleados públicos” por “de las más de 90.000 personas empleadas públicas” y en el párrafo cuarto “del total de los empleados públicos” por “del total de las personas empleadas públicas”.

En cuanto a las medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades, en el apartado 5.2.3 *frente al acoso sexual y por razón de sexo* se enmarcan dos artículos que se refieren a movilidad, el artículo 91 y el 92, además del artículo 51 de permisos del personal funcionario. No es correcta la denominación del apartado y por ello sugerimos se denomine protección frente a la violencia de género, puesto que está engloba las materias de los artículos mencionados.

La ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, avanza en la protección a todas las víctimas de la violencia ejercida sobre la mujer por el mero



hecho de ser mujer. Así en su artículo 2 recoge el concepto y las formas de violencia de género, explicitando en su punto 2 las formas de ejercer esta violencia, que incluyen violencia física, psicológica, violencia sexual, tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación, violencia originada por las tradiciones culturales, acoso sexual, acoso laboral por razón de género y cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

El Convenio de Estambul establece la obligación de las administraciones públicas de actuar desde el enfoque de género frente a la violencia contra las mujeres, que define de manera amplia como «todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada».

La Recomendación General 35 (2017) del CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer desarrolla el alcance de las obligaciones de los Estados frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas causadas por agentes estatales o particulares, entre ellas las violencias sexuales, y afirma que deben abarcar la obligación de prevenir, investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables y garantizar la reparación a las víctimas.

Por otra parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual tiene como objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Esta normativa, hace necesaria una reflexión sobre los artículos que figuran en el anteproyecto de ley relativos a la violencia de género.

Entendemos que los artículos relativos a la movilidad hablan de dos violencias que suceden en diferentes ámbitos, “el acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo” sucede en el ámbito laboral, mientras que el denominado violencia de género podría suceder en cualquiera de los ámbitos. Puesto que el artículo referido a la movilidad por violencia de género es de carácter básico, quizá se debería valorar que ambas movilidades por violencias deberían tener igual redacción, puesto que en ambos supuestos estamos hablando de violencia de género.

En todo caso creemos que se debería mencionar en el preámbulo, la aclaración sobre la violencia de género, mencionando como parte de estas las violencias sexuales y el acoso



laboral, sexual o discriminación por razón de género, mencionando el artículo 2 de la Ley 13/2010 contra la Violencia de Género.

La movilidad en los supuestos de violencia de género no tiene, como indica el preámbulo, como fin *primordial permitir al personal funcionario la conciliación de su vida personal, familiar y laboral ante distintas situaciones personales adversas*. Su finalidad sería en un primer momento garantizar la seguridad de la víctima de violencia de género y posteriormente ayudar a la restauración de su plena autonomía. Debería modificarse este párrafo del apartado VI del preámbulo.

Para dotar a la ley de una mayor perspectiva de género, como la ley no contiene una declaración de principios generales, sugerimos se haga una referencia en el Preámbulo a la igualdad de género como principio rector de la política de la Junta de Castilla y León en materia de personal y al mismo tiempo como principio inspirador para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de sus preceptos. Aún queda un largo trecho para que la sociedad de Castilla y León, y por tanto las personas que son empleadas públicas, vivan una igualdad real entre mujeres y hombres. La mención de este principio general contribuye a la visibilización de esta necesidad de avance.

Otra cuestión para tener en cuenta es que hay múltiples materias de esta Ley que serán objeto de desarrollo reglamentario, por lo que la inclusión de la perspectiva de género en la ley, según lo indicado, actuaría además de recordatorio y reflexión a la hora de elaborar los sucesivos reglamentos. Además, el Plan de Igualdad debería incidir en la corrección de las desigualdades, como la menor ocupación de puestos de responsabilidad por personal funcionario mujer, o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incidiendo en el personal de género masculino, campañas de sensibilización entre el personal de la Administración etc.

Se valora como positivo, desde una perspectiva de género, la introducción del articulado nuevo sobre los permisos en materia de gestación, igualmente que se recoja expresamente la paridad entre hombres y mujeres en los órganos de selección, y la movilidad por razón de violencia de género. Esto último visualiza la importancia que cobra en nuestras políticas públicas la lucha contra la violencia de género, al contener un precepto que no sería necesario visibilizar, ya que forma parte del contenido básico del Estatuto del Empleado Público.



Desde otro punto de vista, hay que tener en cuenta que, **en todo texto normativo, sea pertinente o no al género, ha de prestarse atención a aspectos como la utilización de un lenguaje inclusivo**. En relación con el lenguaje, se sugiere sustituir algunas palabras utilizadas en masculino para ayudar a la identificación de las mujeres como parte del colectivo destinatario de la norma, es decir, el personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. A lo largo del texto se observa que se ha cuidado el uso de un lenguaje no sexista, pero sería recomendable extenderlo a todos los casos empleando fórmulas que puedan ser válidas para cualquier persona. El uso del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad.

En cuanto a la exposición de motivos: Puesto que esta parte de la Ley es fundamental para presentar el proyecto, su justificación y mostrar un planteamiento general de la misma, tendría especial relevancia el lenguaje empleado. Mostraría una ley referida en su integridad a las personas que integran la función pública, visibilizando expresamente a hombres y mujeres.

Así en el primer párrafo se podría mencionar “actuación de los empleados y empleadas públicas”, “en beneficio de la ciudadanía”. En el segundo párrafo “los empleados y empleadas públicas”; “de las mejores candidatas y candidatos” o “de las personas que sean mejores candidatas”; “de los funcionarios y funcionarias” o “personas funcionarias”. En el final del quinto párrafo mencionar la expresión “las personas empleadas públicas”.

En el resto del articulado, se desglosan los términos encontrados con los artículos, para facilitar su localización:

- Término “Titular” y otros cargos: Art 12.2 “actuará como secretario un funcionario”; art. 74.3 “se aprobarán por el titular de la consejería”; art. 85.3 y art. 86 e) “del titular”; art 115.1 “del titular” y “el titular”; art. 115.3 “el secretario general” y “el delegado territorial”. Pueden sustituirse por “ejercerá la secretaría una persona funcionaria”, “la persona titular”, “quien ocupe la consejería”, “de la persona titular” o “la secretaria general” y “la delegación territorial”.
Art. 85.2 c) e) “puestos de coordinador de servicios y secretario territorial”, “los puestos de directores de centros”, pueden sustituirse por “puestos que impliquen coordinación de servicios” y “las secretarías territoriales” y “los puestos que conlleven dirección de centros”.
Art. 99.4 “los Procuradores”, “los Diputados y Senadores” y “los miembros de las Asambleas legislativas”, podrían indicarse “las personas representantes en el parlamento de Castilla y León, en las Cámaras de las Cortes Generales, y en las Asambleas legislativas de las comunidades Autónomas” o desdoblarse los términos “Procuradores y procuradoras” etc.



En la DA décima “director general”, “profesor universitario asociado”, por “director o directora general” y “profesor o profesora universitaria”.

Art. 117 b) “a ser notificados de la identidad del instructor y, en su caso, del secretario del Procedimiento”, por “de la persona instructora y, en su caso, de la persona secretaria del procedimiento”.

- El uso de “Empleados públicos”. En general se entiende como un concepto global que engloba a todos los tipos de personal existente en la administración, más que referirse en concreto a hombres y mujeres (Art. 7.2 u), Art 13 en su título y contenido; Título IV; art. 47). Sin embargo, en el artículo 94.3 se podría valorar su desglose en “empleado y empleada” o “el personal empleado público”.
- La utilización de “funcionario”. Aparece acompañado de determinantes y otros complementos sólo en masculino, así en el art. 39.1 d) “el funcionario”, “cada funcionario”; art. 40.2 “del funcionario”; art. 57.3 “el funcionario”; art. 76.4 “cuerpos y escalas de funcionarios”; art. 84 1 a) “el funcionario titular”; art. 87.2 y 5 “ al funcionario” y “por funcionario”; art. 90 párrafo tercero “el funcionario”; art. 91.1 “rehabilitación del funcionario”; art. 94 “el funcionario público”; art. 102 “al funcionario afectado”; art. 110 b) y 111 p) “del propio funcionario”; art. 115.2 y 3, DA cuarta, quinta, novena “el funcionario y los funcionarios”. En todos ellos se debería sustituir el término por “la persona o las personas funcionarias” funcionaria”
- Términos procedimentales como “solicitante”, “interesado”. Se observan en el art. 50.3 “solicitud del interesado”; art. 91.2 “el solicitante”, art. 93.1 “el interesado”; art. 104.1 “a solicitud del interesado”; art 116.4 “con audiencia al interesado”, DA decimocuarta “los interesados”, DT primera “el infractor” . Estas palabras pueden sustituirse por “persona solicitante, interesada o infractora”. Art. 114.2 “el responsable” y 117 “los presuntos responsables.
- Expresiones relacionadas con la persona que participa en un proceso de admisión. En el art. 7.2 k) y 59.4 “los aspirantes”; 80.3 y art. 85.1 y 2, 80.4 “los candidatos”, “del candidato”, DA duodécima “los participantes” y, sobre todo, en el título de *Adquisición y pérdida de la condición de empleado público* se utilizan reiteradamente los términos “los aspirantes”, “los participantes” además de “los candidatos” y “los solicitantes”, estos deberían modificarse utilizando expresiones como “las personas aspirantes” o desdoblado el artículo “los y las participantes”.
- Otros términos. Art. 20.2 letra d) “no haber sido separado”, punto 4 “contacto habitual con menores” pueden sustituirse “separado o separada”, “personas menores”; “los usuarios” art. 39.1 f), puede emplearse “las personas usuarias”; Art.73.3 d) “sustitución de representantes sindicales liberados” por “sustitución de personas representantes liberales sindicadas”; Art. 77.2 b) “a desarrollar por los miembros del cuerpo o escala”, se podría usar “a desarrollar por las personas que integren el cuerpo o escala”; Art. 91.1 y 93.1 “los



hijos”, deberían sustituirse por los hijos y las hijas; art.93.1 “heridos y fallecidos” por “personas heridas y fallecidas”.

En materia de lenguaje, Las disposiciones adicionales mencionan las denominaciones de los cuerpos, especialidades de la Administración Especial, y se establecen sus características en Anexo del anteproyecto, sería necesario atreverse a renombrar los mismos, visibilizando en esa denominación también a las mujeres. En el caso de que fuera necesario, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer, se pone a disposición de la Consejería de Presidencia para colaborar en dicho trabajo.

Por último, subrayamos la importancia, en el supuesto de que el texto del proyecto de decreto pueda dar lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente (el artículo 67 del anteproyecto recoge el Registro General de Personal), dichos **datos deberán estar desagregados por sexo**, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” e “incluir nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”*. La inclusión de dicha variable debería permitir el extracto de los diferentes datos recogidos en el Registro, desglosados en mujeres y hombres.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER





**Junta de
Castilla y León**
Consejería de Educación

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL

Consejería de la Presidencia
C/ Santiago Alba, 1
47008 – VALLADOLID.

Una vez examinado el **anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León** remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Educación, de conformidad con los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se realiza ninguna observación.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL

Visto el anteproyecto de Ley de la Función Pública de Castilla y León, remitido por la Consejería de la Presidencia, desde esta Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, una vez consultados sus centros directivos, se formulan las siguientes observaciones:

1.- El artículo 2, referido al ámbito de aplicación de la Ley, dispone en su apartado primero, «(...) *el ámbito de aplicación de esta ley se extiende a todo el personal al servicio de la Administración general de la Comunidad de Castilla y León (...)*». En los apartados posteriores se hace referencia a otros colectivos profesionales como el personal docente no universitario, el personal estatutario o el personal funcionario de la Administración local de Castilla y León, entre otros. En consecuencia, resultaría conveniente hacer, cuanto menos, una mención expresa al personal laboral y su régimen jurídico de aplicación. Por ello se propone añadir un apartado 8 a este artículo indicando que el personal laboral se regirá por esta Ley, por el Estatuto de los Trabajadores, por el Convenio Colectivo de esta Administración y por las normas específicas que resulten de aplicación.

2.- El artículo 7.2 e) del anteproyecto, así como el apartado 3 del artículo 74 atribuye al titular de la consejería competente en materia de función pública la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo. Sorprende esta modificación respecto del procedimiento previsto en el artículo 24 de la actual ley, sin que exista justificación en la exposición de motivos. Se trata de una degradación del rango del acto que aprueba estos instrumentos de ordenación de los recursos humanos al encomendar su aprobación por orden de una consejería frente a la aprobación por Acuerdo de la Junta de Castilla y León, como se venía haciendo hasta ahora, en consonancia con las competencias que, como el supremo órgano de administración de la Comunidad de Castilla y León, tiene atribuidas la Junta de Castilla y León.

Esta modificación, puede suponer una merma en las garantías que un Acuerdo de Junta, por la forma de adopción de los mismos, así como su régimen de recursos, aporta a la aprobación de este instrumento esencial para la estructuración de los recursos humanos de nuestra Administración.

3.- En el artículo 10, y como una de las novedades introducidas por el presente anteproyecto, es la creación, como órgano superior de personal, de la Comisión Superior de Personal. Sus funciones serán las de *«coordinación y asesoramiento para la elaboración de la política de función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Reglamentariamente se determinarán su composición y funciones»*.

Sin perjuicio de que se remita a una norma reglamentaria para su desarrollo se considera conveniente, atendiendo a lo que establece el artículo 53.1 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que se prevea su composición y funciones, para permitir su diferenciación respecto del Consejo de la Función Pública o de las funciones que se atribuyen a otros órganos superiores en materia de función pública previstos en el artículo 5 del anteproyecto.





En este sentido hay que destacar, por un lado, que únicamente se regula su intervención en el artículo 6.2.e) y en el artículo 115.1 del anteproyecto, que se limita a que dicha Comisión sea “oída” y, por otro lado, que mientras que el artículo 10 señala que tiene funciones de coordinación y asesoramiento, en la exposición de motivos añade la de informe, funciones que no tienen su reflejo en el texto del anteproyecto.

4.- En el artículo 13 se relaciona la clasificación de los tipos de personal de la Comunidad de Castilla y León. No obstante, a lo largo del articulado de este texto, la referencia al personal funcionario es casi exclusiva, y apenas se refiere al personal laboral de esta Administración. Si bien es cierto que el personal laboral tiene su regulación en el Convenio Colectivo, y en la legislación laboral pertinente, hay muchos apartados en los que consideramos sería pertinente relacionar de forma expresa al personal laboral. Sirva como ejemplo, el artículo 62 “Incompatibilidades del personal funcionario”, sin entrar a regular o mencionar al personal laboral. Con ello, se crea una diferencia o vacío normativo en materias que son de común aplicación a todo el personal a pesar de su diferente régimen jurídico.

5.- El artículo 15, referido al personal interino, además de remitir a la normativa básica estatal, nota común a lo largo del articulado, debiera añadir establecer de forma expresa el plazo máximo de duración de tres años aplicable al nombramiento, que únicamente está previsto cuando se refiere al supuesto excepcional, esto es “por la ejecución de programas de carácter temporal ...el plazo máximo de tres años podrá ampliarse...”.

Consideramos que la norma debe recoger el plazo máximo de duración, y también de forma expresa las circunstancias o supuestos en los que puede nombrarse personal funcionario interino, así como las causas por las que finaliza el nombramiento de funcionario interino, incluyendo la previsión de que el fin de su relación no dará derecho a indemnización alguna por esa prestación de servicios.

Se propone, incluir como causa de finalización de la relación de interinidad *«la manifiesta ineptitud para el desempeño de las funciones propias del puesto para el que fue nombrado»*. La legislación básica no contempla este supuesto y la experiencia en la prestación de los servicios públicos ha mostrado cómo en no pocas ocasiones son llamadas a través de las correspondientes bolsas u otros sistemas de llamamiento personas que no poseen la capacidad funcional para el desempeño del puesto, ocasionando un perjuicio real y efectivo al órgano en el que estén destinados y dañando, en definitiva, la correcta y adecuada prestación de los servicios públicos. A fin de ser mínimamente garantistas pudiera añadirse en este supuesto la obligatoriedad de instruir un procedimiento, con audiencia del interesado, y oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

Se equipara así a lo previsto en el artículo 84.1 b) del anteproyecto de aplicación al personal funcionario de carrera que haya accedido a un puesto de trabajo por concurso, que puede ser removido en los supuestos de falta de capacidad para su desempeño manifestada por



rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, mediante resolución motivada, previa audiencia del interesado u oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

En este sentido hay que tener en cuenta también que el artículo 60.5, en relación con la evaluación del desempeño, se refiere a la permanencia condicionada en el puesto de trabajo obtenido por concurso por parte del personal funcionario de carrera. En relación con esta previsión se considera necesaria su clarificación, sobre todo teniendo en cuenta su incidencia en el ejercicio de la función pública y los derechos y obligaciones de los funcionarios de carrera, pudiendo quedar redactado como sigue: *«La continuidad del personal funcionario de carrera en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedará vinculada al resultado de la evaluación del desempeño, de acuerdo con el sistema que se determine reglamentariamente. En caso de remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso, deberá darse audiencia a la persona interesada, previa instrucción del correspondiente procedimiento y en virtud de resolución motivada.»*.

6.- Siguiendo con el artículo 15, dispone en su apartado cuarto que *«la prestación de servicios como personal funcionario interino no constituirá mérito preferente para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o para la promoción interna»*. La Ley de 24 de mayo de 2005, vigente en el momento de redactar el presente informe, señala en su artículo 15.6 que *«la prestación de servicio como interino no se considerará mérito especial para el acceso a la condición de funcionario o para la promoción interna»*. Sería conveniente clarificar a qué obedece el cambio del término «especial» por «preferente» y, en concreto determinar si va a computar o no como mérito para el acceso a la condición de funcionario o para la promoción interna, así como cuál va a ser el criterio de preferencia respecto de otros méritos que puedan concurrir.

7.- El artículo 16 se refiere al personal laboral, indicando en su apartado segundo que, *«en función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal»*. Debe aclararse tales categorías en tanto la figura del indefinido debiera añadirse la coletilla *«no fijo»*. De lo contrario, se plantean dudas sobre la distinción entre personal indefinido y el fijo en el ámbito de la Administración Pública. Vinculado con lo señalado, y a fin de garantizar coherencia con el resto del artículo, en la letra b) del apartado 2 habla de la figura del personal *«indefinido no fijo»*, figura jurisprudencial creada en España, consecuencia de los problemas generados en los tribunales en este ámbito y de la incidencia a su vez cambiante jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en este sector.

En la letra b) debiera añadirse el término *«generales u ordinarios»* a los sistemas de acceso o provisión, quedando redactado como sigue: *«(...) a través de los correspondientes sistemas de acceso o provisión generales u ordinarios.»*



8.- El artículo 19 regula los principios rectores para el acceso al empleo público. Además de recoger los principios clásicos, añade en su letra f) *la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público sin discriminación por las circunstancias socioeconómicas*. Se plantean dudas en relación con el principio de igualdad a que se refiere el artículo 14 de la CE y específicamente con el apartado 2 del artículo 23 que reconoce que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

9.- El artículo 20 regula el acceso al empleo público y en su apartado c) *“Tener cumplidos 16 años, y no exceder, en su caso, de la edad máximo de jubilación forzosa, salvo...”*.

Respecto de esta previsión se realizan dos consideraciones, en primer lugar, la edad mínima en algunos supuestos de acceso de personal laboral no podría ser nunca la de 16 años, cuando se requiere algunos requisitos que solo se pueden tener a los 18 años, sirva como ejemplo estar en posesión determinados carnets de conducir o el permiso de armas.

En segundo lugar, en cuanto a la edad máxima de jubilación forzosa, el carácter de forzosa sólo se establece para el régimen jurídico funcionarial (hasta el máximo de 70 años si existe prolongación de permanencia en el servicio), pero este concepto de “jubilación forzosa” no existe para personal laboral, sino el de “jubilación ordinaria por edad” que varía en cada caso dependiendo de varios factores (la edad de los 65 años ha desaparecido).

10.- El artículo 29, relativo a los destinos del personal funcionario de carrera de nuevo ingreso, señala en su apartado primero párrafo segundo: *«Los puestos de trabajo únicamente se podrán adjudicar en destino provisional porque se encuentren pendientes de adjudicar en concurso de méritos»*. Se considera que la redacción resulta más clara si se sustituye el término «porque» por «cuando», quedando redactado como sigue: *«(...) se podrán adjudicar en destino provisional cuando se encuentren pendientes (...)»*.

11.- -En el artículo 32 se regula la “Prolongación de la permanencia en el servicio activo” y en su apartado 1 se establece que: *“Alcanzada la edad legal de jubilación forzosa...el funcionario de carrera podrá solicita la prolongación de su permanencia...”*. Si consideramos que la edad legal de jubilación forzosa es a los 65 años para todos los casos, tendríamos que prolongar a todos los funcionarios que al cumplir dicha edad soliciten continuar prestando servicios. No obstante, y para los funcionarios acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, que no tienen una edad de jubilación forzosa podría ser que, al cumplimiento de los 65 años, no puedan alcanzar los requisitos para una jubilación ordinaria por edad. Es decir, que entendemos que la prolongación de permanencia en el servicio se podrá solicitar no con el cumplimiento de una edad (65 años), si no al cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas de la Seguridad Social para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, Y será, a partir de esa fecha (que será diferente en cada caso en virtud de los años de cotización y otras circunstancias) cuando el funcionario



pueda prolongar su permanencia. Por ejemplo, pongamos el caso de un funcionario que no cumple los requisitos a los 65 años para poder jubilarse a los 65 años y la Administración le denegase la prolongación. En este caso, el funcionario no accedería una pensión de jubilación al 100 por cien. En consecuencia, para evitar que se produzca la paradoja de que existan funcionarios que alcancen dicha edad, pero no reúnan los requisitos para poder alcanzar la jubilación, será una vez que cumplan estos requisitos cuando puedan solicitar la prolongación de su permanencia en el servicio activo.

12.- El artículo 39.1 d), dentro de las retribuciones complementarias regula el complemento de desempeño estableciendo que retribuirá el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación conforme al procedimiento de evaluación del desempeño previsto en esta ley.

A la vista de esta regulación este complemento viene a sustituir el actual complemento de productividad regulado en el artículo 76.3 c) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, si bien con una peculiaridad y es que se establece que no será fijo ni periódico en el tiempo, lo que resulta difícilmente conciliable con la circunstancia de que un puesto se desempeñe durante años y precisamente esta situación es la que da lugar al derecho a su percepción, por lo que se propone eliminar esta previsión de que su percepción no será fija ni periódica, teniendo en cuenta además que no se recogía en la vigente regulación del complemento de productividad.

En cuanto a la exigencia de la previa determinación de objetivos, sería oportuno establecer cómo y con que periodicidad se va a tener que hacer efectiva esta exigencia, así como la posterior evaluación, especificando a quien corresponde llevar a cabo ambas actuaciones, dado que estos requisitos no se requieren para el actual complemento de productividad.

13.- En el artículo 49, dedicado a la Jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo, el apartado 2 cita la “jornada a tiempo parcial”, sin indicar, como si se hace en el apartado 1 y 3, si se desarrollará por vía reglamentaria o por aprobación de la Junta de Castilla y León la determinación de los supuestos y requisitos que han de regir en este tipo de jornada.

En el apartado 4 de este artículo se hace referencia al derecho a la desconexión digital, se propone que en aras de la seguridad jurídica se recojan en un solo artículo los derechos de los funcionarios, tal y como se regulan en el artículo 57 de la ley vigente, dado que el artículo 33 del anteproyecto hace una remisión genérica a la normativa básica estatal para, a lo largo del articulado, desgranar derechos como este citado o el derecho a la formación, a los permisos, entre otros.

14.- El artículo 50 regula el teletrabajo, para garantizar la seguridad jurídica en el apartado 3, cuando se refiere a una futura regulación reglamentaria para determinar el órgano competente



para su autorización, se ha de añadir también que «reglamentariamente se establecerá el procedimiento, plazos y órganos competentes para su resolución».

15.- El artículo 52 se refiere a las licencias del personal funcionario, regulando en su letra a) las licencias retribuidas y dentro de estas en su punto tercero, por la realización de *«estudios sobre materias directamente relacionadas con el empleo público»*. Este último concepto debiera cambiarse por el término *«interés público»*, al ser más amplio y posibilitando a aquellos funcionarios que dediquen parte de su tiempo a la mejora continua en la prestación de los servicios públicos.

16.- El artículo 58 del citado anteproyecto, relativo a la carrera profesional horizontal, establece que en su apartado 2: *“(…) El acceso a las diferentes categorías requerirá convocatoria previa. Tanto para alcanzar la categoría I, como para los ascensos de categoría, será necesario encontrarse en situación de servicio activo en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, así como un tiempo mínimo de permanencia de cinco años en cada una de ellas, al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”*.

Por su parte, el artículo 1.2 del Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, dispone que: *“2.- El modelo de carrera horizontal y evaluación que desarrolla el presente decreto será de aplicación a todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos, que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo”*.

Parece razonable que se refleje también cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo, como pasa en el supuesto de servicios especiales. Por otra parte, cuando se recoge el tiempo mínimo de permanencia, hay que tener en cuenta que en las convocatorias extraordinarias que se aprueben no se cumple (como no se ha venido cumpliendo) este requisito, por tanto, se propone que el apartado 2 del citado artículo 58 quede redactado de la siguiente forma:

“2. (...) El acceso a las diferentes categorías requerirá convocatoria previa. Tanto para alcanzar la categoría I, como para los ascensos de categoría, será necesario encontrarse en situación de servicio activo o en cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, así como un tiempo mínimo de permanencia de cinco años en cada una de ellas, al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En las convocatorias extraordinarias el tiempo mínimo de permanencia podrá ser diferente.”

El apartado 3 de este mismo artículo 58 trata la cuestión relativa al período de permanencia en materia de carrera horizontal en una Administración Pública distinta de la Administración de Castilla y León, a efectos de su valoración, *«siempre que resulte posible su homologación»*. Se considera oportuno aclarar tal apartado pues podría suponer un menoscabo material del





derecho a la carrera profesional, reconocido en el artículo 14 c) del EBEP, pudiéndose hacer mención, al menos, a una posible equivalencia, cuya determinación se efectuará vía reglamentaria. Además, se propone que esta misma homologación se pueda articular para el personal que haya prestado sus servicios en diferentes cuerpos.

En el apartado 5 se establece que: *“El complemento de carrera profesional horizontal que perciba el personal funcionario corresponderá al del grupo o subgrupo de pertenencia del cuerpo, escala o especialidad en el que esté en servicio activo.*

En los supuestos de ingreso por parte del personal funcionario de carrera en un nuevo cuerpo, escala o especialidad de diferente grupo o subgrupo profesional a aquel en el que haya consolidado una determinada categoría profesional, tendrá lugar el inicio de una nueva carrera profesional horizontal correspondiente al cuerpo, escala o especialidad al que haya accedido, comenzando la misma en la categoría profesional I.

No obstante, el personal funcionario continuará percibiendo el complemento de carrera que tuviera reconocido, hasta que se le reconozca la nueva categoría profesional que conlleve un complemento de carrera superior al que venía percibiendo, sin que en ningún caso pueda compatibilizarse el percibo de más de un complemento de carrera horizontal”.

Con respecto a este apartado hay que tener en cuenta que supone una merma del derecho a tener una carrera profesional para el personal funcionario que promocione verticalmente, lo que supondrá, en consecuencia, una desincentivación de esta forma de promoción, además del consiguiente perjuicio a la hora de concursar, ya que la ley recoge como mérito el nivel de carrera profesional horizontal que se tenga.

Por otra parte, parece razonable que los años no desaparezcan en el cómputo de la carrera administrativa horizontal, que de facto es lo que pasaría con esta regulación. Se considera más conveniente establecer un sistema en que el se hagan equivalencias entre años y pertenencia a determinados grupos y, una vez se haya promocionado, se otorgue al personal la carrera que le correspondería aplicando esas fórmulas.

17.- El artículo 62 se refiere a las incompatibilidades del personal funcionario. Dice su apartado segundo, *«El personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León está sometido a la normativa básica estatal en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas y a la normativa autonómica que se dicte en desarrollo de la misma».* Por razones de seguridad jurídica, y en concordancia con la vigente Ley 7/2005, de 24 de mayo, que sí que se refiere a esta cuestión, se considera necesario incluir mención no sólo al personal funcionario sino *«al personal al servicio de la Administración de Castilla y León»*, un concepto más genérico que permite entender incluidos al personal laboral, sujetos ambos a la legislación básica estatal en este ámbito.





18.- El artículo 73 se refiere a las relaciones de puestos de trabajo. En su apartado tercero letra b) señala que «*el requisito de figurar en las relaciones de puestos de trabajo no será preciso en los siguientes supuestos: (...) b) Cuando el funcionario se encuentre en alguna de las situaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 61 de esta ley*». El artículo 61 se refiere a la adscripción temporal en un puesto de trabajo de aquéllos funcionarios que cesen en un puesto de trabajo obtenido por concurso y por libre designación. A fin de ser más precisos, se sugiere dejar redactado el artículo como sigue: *b) Cuando el funcionario se encuentre en alguna de las situaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 61 de esta ley y no haya sido posible su adscripción a alguno de los puestos de trabajo correspondientes a su cuerpo o escala, en los términos descritos en el artículo 61*».

En el apartado e) de ese mismo artículo 73.3 se recoge “*En los supuestos de reingreso de personal de servicios especiales*”. Se entiende adecuado que se establecieran garantías derivadas del puesto de trabajo, tal y como se hace en el artículo 61.2 para el personal que se encuentre en otros supuestos.

19.- En el artículo 80.7 establece que “*La participación en los concursos que convoque la Administración autonómica tendrá carácter voluntario. No obstante, el personal funcionario de carrera que se encuentre en adscripción provisional, por cualquier causa, tendrá la obligación de participar desde dicha adscripción en el primer concurso ordinario que se convoque, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 61 de esta Ley.*” En relación con esta previsión surge la duda sobre aquellos casos en los que si en ese primer concurso no hay plaza sobre la que ejercer ese derecho de preferencia, si esta obligatoriedad de participar se mantiene para los siguientes concurso, circunstancia que entendemos que debería aclararse.

20.- El artículo 82.2 establece como méritos objeto de valoración en todo caso en los concursos “*a) La antigüedad. b) La progresión alcanzada en la carrera profesional, tanto vertical como horizontal.*” Teniendo en cuenta que en los procesos extraordinarios de carrera profesional horizontal el único criterio considerado ha sido la antigüedad, se considera que la previsión de estos dos apartados del artículo 82.2 supone que una misma circunstancia (antigüedad) se está valorando como mérito dos veces. Por otra parte, tal y como ya se ha indicado anteriormente, en los supuestos en que se ha producido un cambio de grupo no se tiene en cuenta la carrera profesional horizontal anterior, lo que supone un perjuicio para el personal que se encuentre en esta situación a la hora de valorar estos méritos.

21.- El artículo 85.3 recoge el informe previo, con carácter preceptivo y vinculante, de la Dirección General de Función Pública, en aquellos supuestos en que cuando el personal funcionario proceda de otras Administraciones públicas para la provisión de puestos mediante el sistema de libre designación. Igualmente, cuando sea personal funcionario de nuestra Administración el propuesto para ocupar un puesto en otra Administración. Parece excesivo





el carácter vinculante que se le da al citado informe, ya que puede suponer un perjuicio en la movilidad y promoción de los funcionarios y, en todo caso, ha de valorar la aplicación del principio de reciprocidad respecto de lo que se exija por la otra Administración de origen o destino.

22.-El artículo 86.3 b) prevé, respecto a los casos de cese, remoción o supresión del puesto de trabajo que *“b) Si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, se percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Este complemento se mantendrá hasta que se obtenga destino definitivo.”*

Esta garantía también debería aplicarse a los supuestos de rehabilitación de la condición de funcionario de carrera, ya que en el supuesto de incapacidad permanente revisable parten de una situación agravada en comparación con el personal laboral, ya que se les jubila forzosamente. Parece razonable equiparar al derecho del personal laboral de reserva de plaza con la garantía de estas retribuciones en el caso de rehabilitación. Por ello se propone la siguiente redacción del artículo 86.3: *“En los supuestos de cese, remoción, supresión del puesto de trabajo, y rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera cuando hubiera perdido la citada condición por motivos de salud, además, se aplicarán las siguientes reglas:”*

Por otro lado, el apartado 4 de este mismo artículo 86 dispone que *“Mientras permanezca en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes a la carrera profesional consolidadas.”*

De la lectura de ambos preceptos se desprende que el apartado 4 está en contradicción con el 86.3 b), motivo por el cual se propone la eliminación de dicho apartado 4.

23.- El artículo 87 regula las comisiones de servicio, se considera oportuno que se recoja en este artículo su duración, así como la posibilidad de prórroga o no de las mismas.

Por otro lado, incorpora en su apartado segundo la posibilidad de acordar comisiones de servicios de carácter forzoso. La redacción del citado apartado debiera precisarse, incluyendo su carácter excepcional, la necesidad de su justificación, así como la previsión de indemnizaciones cuando proceda para evitar un perjuicio económico en el personal afectado. Se propone la siguiente redacción: *«Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso, con carácter excepcional y por razones debidamente justificadas en la prestación del servicio. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, esta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al funcionario que preste servicios en la misma consejería, incluidos sus organismos autónomos, en el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad. El período máximo de permanencia en esta situación y las indemnizaciones a las que en su caso se tuviera derecho, se determinarán reglamentariamente.».*





24.- El párrafo tercero del artículo 90 del citado anteproyecto, relativo a la duración máxima de la atribución temporal de funciones, señala que: *“Esta atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año prorrogable por seis meses. Mientras dure tal situación el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho”*.

Se considera que la duración máxima de la atribución temporal de funciones debería establecer una salvedad para aquellos casos en los que el funcionario manifieste su voluntad de querer continuar con la atribución de funciones encomendada y se mantenga la situación que dio origen a la atribución. Por tanto, se propone que el párrafo tercero del artículo 90 quede redactado de la siguiente forma: *“Esta atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año prorrogable por seis meses, **siempre que el funcionario manifieste su voluntad de continuar con la atribución de funciones encomendada y se mantenga la situación que dio origen a la atribución.** Mientras dure tal situación el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho”*.

25.- El artículo 94 se refiere al traslado provisional derivado de la comunicación de infracciones. Dice su tenor literal en el apartado primero: *«1. Excepcionalmente, el funcionario público que comunique a través del canal interno de información acciones u omisiones previstas en el artículo 2.1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, podrá ser trasladado, mientras se sustancia el procedimiento de esta información, a otro puesto de trabajo vacante de similares características al que venía ocupando, cuando lo solicite y concurren circunstancias, debidamente apreciadas por el órgano que tramite el expediente, que así lo justifiquen»*. Debiera añadirse, a fin de garantizar los derechos del funcionario que dé conocimiento de estas infracciones, que el puesto de trabajo vacante al que se pueda trasladar al funcionario esté en la misma localidad de residencia, salvo petición contraria del mismo. De no incluirse esta precisión, pudiera resultar gravoso en lo personal y económico tal traslado a un funcionario que, salvo se demuestre lo contrario, contribuye con estas actuaciones a la salvaguarda de la legalidad y del interés público.

26.- El artículo 96 regula los supuestos en que el personal funcionario de carrera podrá ser asignado con carácter voluntario en comisión de servicios a otra Administración Pública, en la tramitación de este supuesto, a diferencia de lo previsto en el artículo 85, no se dispone la necesidad del informe de la Dirección General de Función Pública. Ha de tenerse en cuenta, como ya se dijo en las observaciones a dicho artículo, el principio de reciprocidad entre administraciones en cuanto a los requisitos para la tramitación de estos supuestos.





27.- En el reingreso al servicio activo de servicios especiales (artículo 99) debería mantener las garantías que establecía la Ley 7/2005 en su artículo 90, especialmente por lo que se refiere a que el tiempo que permanezcan en dicha situación computará a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos como si se hallaran en servicio activo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como la reserva del puesto de trabajo si es por concurso o tener derecho a reingresar a un puesto del mismo nivel que se tenía al pasar a la situación de servicios especiales.

En este sentido hay que tener en cuenta que el artículo 87 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, en su apartado 3 reconoce a quienes se encuentren en situación de servicios especiales el derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados.

Dicho precepto señala que tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación.

28.- El artículo 101 regula la excedencia, como situación administrativa del personal funcionario de carrera. El apartado tercero plantea ciertas dudas e inseguridad: «3. *Al personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares, se le reservará el puesto de trabajo que desempeñaba durante todo el período de duración de esta situación*». El EBEP es más restrictivo en cuanto a los derechos en materia de puestos de trabajo para aquéllos funcionarios que pasen a esta situación ya que reconoce la reserva del mismo puesto de trabajo durante dos años. A partir del tercero, a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Cabe plantearse si, tal y como dice el apartado que se «*le reservará el puesto de trabajo que desempeñaba durante todo el período de duración de esta situación*», tal reserva pueda ocasionar perjuicios en la prestación del servicio público, por ejemplo, como pueda ser una plaza de especial responsabilidad y dedicación (libre designación). Piénsese en el supuesto de un funcionario que tiene como plaza una jefatura de servicio, solicita la excedencia para el cuidado de familiares y se está tres años (sin que se puede proveer su plaza en todo este periodo). Por todo ello, debe perfilarse el apartado tercero del artículo 101.

29.- En relación con el artículo 104, en el apartado segundo, la inclusión del término de «*cinco años*» debiera concretarse por la «*duración máxima de cinco años*». En segundo lugar, el no poder desempeñar puestos de trabajo en el sector público, se plantean dudas sobre si la Comunidad de Castilla y León tiene competencia para limitar tal desempeño a nivel de sector público en España. Por ello, debiera cambiarse el término «*sector público*» por «*sector público de Castilla y León o Administración de Castilla y León*».



30.- En el artículo 105.3 hace referencia a que el personal laboral temporal no puede pasar a la situación de excedencia por incompatibilidad, cuando en todo el articulado en el que se regulan las excedencias no se ha hecho ninguna referencia a personal laboral, por lo que sería conveniente que el anteproyecto regulara también estas situaciones para dicho personal.

31.- El artículo 110 se refiere a las faltas muy graves señalando que, además de las previstas en la normativa básica estatal, son «a) *La realización de actos encaminados a impedir la asistencia al puesto de trabajo del personal que no desee participar en una huelga*». La idoneidad sobre la inclusión de este apartado puede plantearse ya que estos actos pueden entenderse subsumidos en la falta a que se refiere el artículo 95.2 k) del EBEP: «k) *La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales*» (la libertad sindical negativa puede y debe entenderse incluida en este precepto).

32.- En la Disposición adicional primera: “Racionalización de cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León” se crea, entre otros, el Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Auxiliares de Biblioteca”.

En la actualidad las funciones propias de este Cuerpo, las realiza la categoría profesional de Ayudantes de Biblioteca, grupo III del Convenio Colectivo vigente. Este cambio nos plantea varias dudas en las consecuencias para la prestación de servicio público que puede ocasionar este cambio. Este personal tiene una jornada distribuida en su calendario laboral, con prestación de servicios de mañana, tarde y sábados. En la actualidad tienen complementos de jornada partida, complemento de atención continuada y turnicidad, esto recogido en su calendario laboral que se negocia con el comité de empresa correspondiente.

Por otra parte, como personal laboral, la sustitución de este personal que presta servicios en centros de atención directa está sujeta a la autorización conjunta trimestral según establece la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León. Su sustitución en estos casos se produce con la celeridad suficiente para garantizar la casi inmediata sustitución en casos de bajas por enfermedad, vacantes u otras circunstancias en las que la falta de un efectivo repercute de forma directa en el ciudadano y en la calidad del servicio prestado. Teniendo en cuenta esta circunstancia debería habilitarse una fórmula que permitiera que estas sustituciones se produjeran de forma ágil, dado que para el personal funcionario interino es preciso tener la autorización conjunta de las consejerías de la Presidencia y de Economía y Hacienda, lo que ralentiza mucho la posibilidad de una sustitución efectiva de las vacantes de personal.

En relación con esta Disposición adicional, la Dirección General de Políticas Culturales propone que en el citado apartado 2 dedicado a la creación de determinados cuerpos, escalas y especialidades se cree el Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Auxiliares de Archivo, enmarcado dentro del Subgrupo C1, de igual forma que en el punto m) se crea un Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Auxiliares de Biblioteca. Se fundamenta esta



propuesta en que, en la actualidad, existe un vacío funcional entre los Ayudantes de Archivos (Grupo A2) y el Personal Subalterno (Grupo IV) en los Archivos.

Sin perjuicio de la existencia en los Archivos de Auxiliares Administrativos, con tareas de gestión auxiliar tales como, mecanografía, archivo y ofimática; este personal no posee los conocimientos específicos necesarios para llevar a cabo las tareas propiamente archivísticas, que son relevantes en aras al mejor funcionamiento de los archivos y la prestación de un servicio de calidad. En este sentido téngase en cuenta que a los Archivos Históricos acuden diferentes tipos de usuarios, público en general y especializado e investigador, siendo este último el más numeroso el que solicita acudir a las salas de investigadores. Esto requiere disponer de personal para la atención especializada en la sala de investigadores, que conozca el uso de los nuevos programas informáticos para la gestión y descripción de archivos, la digitalización de documentos, el control de las transferencias, las tareas de cotejo, así como, la eliminación de documentos. Por ello se considera necesario crear el citado Cuerpo que cuente con formación específica, y cuyas funciones serían:

-Tareas de apoyo en la organización y descripción de fondos documentales, que consisten:

1. Recepción y cotejo de unidades de instalación y su contenido en las transferencias.
2. Grabación de datos en las aplicaciones a partir de las relaciones de entrega.
3. Elaboración de instrumentos de descripción a partir de información fácilmente identificable y comprensible.
4. Preparación física de la documentación con vistas a su instalación en el depósito y a su consulta (encarpetillado, signaturación, sellado, foliación, etc.)

-Tareas de apoyo en la difusión de fondos, que consisten:

1. Recepción y atención a los usuarios: información general sobre el centro y su funcionamiento.
2. Orientación general sobre fondos documentales e instrumentos de descripción.
3. Preparación física de la documentación y otras funciones auxiliares en la reproducción de documentos para los usuarios y en el desarrollo de planes de digitalización.
4. Localización y búsqueda en depósito de la documentación solicitada.
5. Registro de préstamos administrativos y devoluciones.

En segundo lugar, se señala que en el anexo del texto del anteproyecto, en el apartado destinado a los Cuerpos de Administración Especial, se exige como titulación para acceder a las escalas de Facultativo Superior y Facultativo Medio poseer Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento:

- Filología, estudios clásicos, traducción y lingüística.
- Historia del arte y de la expresión artística, y bellas artes.
- Historia, arqueología, geografía, filosofía y humanidades.





Desde la citada Dirección General se propone la inclusión también, para el acceso a la escala de Bibliotecarios, de la necesidad de poseer una titulación o grado más específicos, como son Biblioteconomía o Documentación.

33.- Por su parte la Disposición adicional octava regula los “*Procesos de funcionarización*”, que se configuran como un proceso voluntario del personal laboral y, en el caso de no superar el procedimiento de acceso al cuerpo o escala o en el supuesto de no hacer uso de este derecho, se dará la circunstancia de que en los centros coexistirá personal funcionario y personal laboral realizando las mismas funciones. Teniendo en cuenta esta situación se entiende oportuno regularizar cómo se va a articular esta diferencia en relación con sus turnos, sus retribuciones, sus funciones, su sustitución, etc.

34.- La Disposición adicional undécima se refiere a las retribuciones del personal funcionario de carrera que presta servicios en la Delegación Permanente de la Comunidad de Castilla y León ante la Unión Europea o en oficinas de la Comunidad de Castilla y León en el exterior. Tras señalar en el apartado primero que cobrarán «*por los mismos conceptos establecidos para el personal que preste servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma*», dice en el apartado segundo que «*podrá percibir indemnizaciones para la equiparación del poder adquisitivo en los términos que se determinen reglamentariamente. Su cuantía será objeto de publicidad*». Cabe preguntarse en relación con qué o quién se efectuará dicha equiparación: ¿Con el régimen retributivo del personal al servicio de la Administración del Estado que preste servicios en la Delegación Permanente de España ante la Unión Europea? ¿En relación con el régimen retributivo del personal al servicio de otras Comunidades Autónomas que preste servicios en sus respectivas Delegaciones Permanentes ante la Unión Europea o, ¿en relación con el personal al servicio de las instituciones y organismos de la UE? Por todo ello, debe identificarse al menos en relación con quién o qué se efectuará dicha equiparación.

35.- La Disposición adicional duodécima se refiere a la obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Dice su apartado segundo, «*2. Los participantes en procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León están obligados a relacionarse electrónicamente con dicha Administración para todos los trámites y actuaciones que se determinen en las respectivas convocatorias*». La inclusión de este precepto choca directamente con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Aunque es cierto que dispone este último artículo en su apartado tercero que «*reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios*», la realidad social es tan variada y heterogénea que la inclusión de esta obligación puede generar problemas. No puede olvidarse la multiplicidad y heterogeneidad del empleo



público de la Administración de Castilla y León. Es cierto que la digitalización de nuestra sociedad es una realidad pero la imposición legal de relacionarse por parte de personas físicas (obviando su edad, medios económicos, conocimientos tecnológicos y diversidad del empleo público) electrónicamente con la Administración de Castilla y León es una cláusula que debiera ser objeto de reflexión y revisión.

36.- Finalmente, en cuanto al contenido de la Disposición adicional decimocuarta, relativa a los efectos del silencio administrativo, ha de entenderse que no exime del cumplimiento del mandato del artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de publicar y mantener actualizadas en el portal web, a efectos informativos, las relaciones de procedimientos con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo.

37.- La Disposición adicional decimoquinta está dedicada al personal laboral nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. La redacción de esta disposición es: *“El personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que, a partir del 1 de enero de 2003, sea nombrado para el desempeño de puestos en la Administración General o Institucional de la Comunidad de Castilla y León, comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”*.

Entendemos, por lo efectos que esta disposición establece, que la regulación debería de ser: El personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que, a partir del 1 de enero de 2003, haya sido nombrado para el desempeño de puestos en la Administración General o Institucional de la Comunidad de Castilla y León, comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En Valladolid, a fecha de firma electrónica
EL SECRETARIO GENERAL
Carlos Fajardo Casajús

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA.
VALLADOLID.**

