



MEMORIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCION PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN EN DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

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 dispone que el procedimiento de elaboración de los proyectos de ley y de disposiciones administrativas de carácter general se iniciará en la Consejería competente y se acompañará de una memoria que deberá incluir las cuestiones que en el mismo se señalan.

A) NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA NORMA

De conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de los anteproyectos de ley y de proyectos de disposiciones generales, se sustanciará una consulta pública, en la que se pondrá de manifiesto los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos que persigue y las alternativas regulatorias y no regulatorias que se contemplan. El análisis de necesidad y oportunidad se realiza atendiendo a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Estos son:

1º.- Principio de necesidad y eficacia: 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, determina con carácter básico un marco común para todos los empleados públicos incluidos en su ámbito de aplicación, pero habilita a los legisladores autonómicos al desarrollo de aquellas materias concretas que el propio texto señala.





2º.- Principio de proporcionalidad: el anteproyecto de ley contiene la regulación imprescindible para desarrollar la norma estatal básica en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y no restringe derechos ni establece nuevas obligaciones a sus destinatarios

3º.- Principio de seguridad jurídica: el anteproyecto normativo contribuye a la creación de un marco jurídico comprensible, ajustado a la norma que desarrolla e integrado en el conjunto del ordenamiento en la materia, actualizando de conformidad con la norma básica las peculiaridades del régimen jurídico de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, facilitando a sus destinatarios y a los operadores jurídicos la correcta aplicación e interpretación de su contenido.

4º.- Principio de transparencia: el anteproyecto normativo ha sido objeto de los preceptivos trámites de consulta previa, audiencia y participación a través del Portal de Gobierno Abierto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas. Además, cumpliendo con el objetivo de promover una cultura de diálogo y participación previsto en el Acuerdo 190/2019, de 12 de diciembre, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueban medidas de mejora de la regulación en el ordenamiento autonómico, en la tramitación administrativa de la iniciativa normativa se han publicado los informes y dictámenes preceptivos así como las alegaciones de los principales actores que han intervenido en el proceso en la forme prevista en la resolución de 20 de octubre de 2020, de la Dirección general de Transparencia y Buen Gobierno, por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa.

5º.- Principio de eficiencia: La presente iniciativa no establece cargas administrativas y es parte de su objetivo avanzar en la modernización de la gestión de los recursos humanos de la organización, agilizar los procedimientos, rebajar el régimen de intervención y establecer medidas transitorias que garanticen los derechos y el cumplimiento de obligaciones por sus destinatarios.

1. Problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene atribuidas en el Estatuto de autonomía competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen estatutario de sus funcionarios. Dichas competencias tienen que desarrollarse en la actualidad 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. Este texto normativo, dictado al amparo de las competencias atribuidas al Estado por el artículo 149.1.18ª de la Constitución española, pretende establecer, y ello con carácter básico, un marco común para todos los empleados públicos incluidos en su ámbito de aplicación, que a la vez, habilita a los legisladores autonómicos para el desarrollo de aquellas materias concretas que el propio texto señala, todo ello con el fin de posibilitar la delimitación de modelos propios de organización y gestión.

La actual Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León data de una época anterior al dictado de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, norma que, a su vez, fue objeto de sucesivas modificaciones e incorporaciones de preceptos dispersos en diferentes normas, finalmente refundidas y armonizadas en el Real Decreto Legislativo de 2015, y que, a su vez, se ha visto modificado de nuevo en los últimos años. Dado su carácter de norma básica, la ley autonómica se ha visto precisada de diferentes modificaciones parciales para su adaptación a los cambios operados en la materia por el legislador estatal.

2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.

La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la comunidad.

3. Objetivos de la norma.

La norma tiene por finalidad desarrollar la normativa básica contenida en el texto refundido del estatuto y actualizar, clarificar y simplificar la normativa autonómica aplicable.

4. Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias. No se aprecian alternativas no regulatorias al encontrarnos en presencia de materia reservada a la ley.

La posible alternativa regulatoria a la presente propuesta de elaboración y aprobación de un texto nuevo íntegramente ajustado a la normativa estatal básica en la materia, es, en puridad, elaborar y aprobar modificaciones puntuales y parciales de la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León, norma que, debido a las sucesivas modificaciones operadas desde su redacción original en muchos de sus preceptos, resulta de difícil aplicación por sus destinatarios, además de haber





quedado desfasada terminológica y conceptualmente. En la actualidad, para la correcta aplicación de la norma autonómica, resulta necesario efectuar operaciones jurídicas de comprobación de vigencia e interpretación normativa tanto en preceptos modificados en sucesivas ocasiones, como también en aquellos artículos o disposiciones nunca modificadas que pudieran haber quedado desfasadas respecto a las novedades introducidas en la normativa básica estatal, circunstancias ambas que aconsejan la elaboración de un nuevo texto que, además de proceder al desarrollo normativo previsto por el legislador estatal, proporcione la necesaria seguridad jurídica a los empleados públicos destinatarios de la norma.

B) ESTRUCTURA

El anteproyecto de ley se estructura en preámbulo, 6 Títulos, 137 artículos, 4 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene atribuidas en el artículo 70. 1. 1º y 2º de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma de su Estatuto de Autonomía competencias exclusivas en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno y de estructura y organización de la Administración de la Comunidad respectivamente. Las competencias relativas al régimen estatutario de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tienen que desarrollarse en la actualidad dentro del marco establecido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Este texto legal, dictado al amparo de las competencias atribuidas al Estado por el artículo 149.1.18ª de la Constitución española, da cumplimiento al artículo 103.3 de la Carta magna, que prevé que por ley se regule el estatuto de los funcionarios públicos. El texto refundido establece un marco básico común para todos los empleados públicos con carácter básico, dejando amplio margen a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas para el desarrollo normativo en sus respectivos ámbitos.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ejerció sus competencias legislativas en la materia a través del Decreto legislativo 1/1990 de 25 de octubre, por el que se





aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Con posterioridad, el amplio elenco de nuevas competencias asumidas por la Comunidad autónoma y el incremento de los efectivos de personal aconsejaron el dictado de un nuevo texto que, con derogación del anterior, diera cumplida respuesta al nuevo escenario competencial y de gestión de Recursos Humanos. Se llegó así a la aprobación de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León (BOCYL núm. 103, suplemento, de 31 de mayo de 2005), norma que, a su vez, ha sido reformada parcialmente en numerosas ocasiones para adaptar la normativa autonómica a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Posteriormente en 2012 y 2014 la norma autonómica necesitó nuevos ajustes para adecuar sus preceptos a las previsiones normativas de contención del gasto público dictadas en el contexto de crisis económica por la que atravesaba el país. Finalmente, el propio Estatuto había sufrido tal cantidad de ajustes y modificaciones en leyes dispersas que por Ley 20/2014, de 29 de octubre el legislador estatal autorizó al Gobierno de la Nación para el dictado de un texto refundido en el que se integraron, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, las disposiciones en materia de régimen jurídico del empleo público, lo que se verificó con la aprobación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Más recientemente, la Ley 7/2005, de 24 de mayo de Función Pública de Castilla y León se ha visto de nuevo modificada en sucesivas ocasiones, operadas por normas de diverso contenido y alcance como la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, la Ley 2/2017, de 4 de julio, la Ley 7/2019, de 19 de marzo, el Decreto-ley 3/2020, de 18 de junio de 18 de junio, o la muy reciente Ley 1/2021, de 22 de febrero, de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas.

La complejidad de la normativa en materia de empleo público, la rapidez con la que se suceden modificaciones básicas y el preceptivo ajuste autonómico a sus previsiones dificulta el ajuste entre una y otra norma. De hecho, la trascendencia de las novedades que el legislador estatal ha ido introduciendo en la normativa básica son de tal entidad que buena parte del texto refundido de 2015, por disposición del propio legislador, producirá sus efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo. Mientras tanto, continúan vigentes en cada Administración Pública las normas previas sobre ordenación, planificación y





gestión de recursos humanos, si bien en tanto no se opongan a lo establecido en el texto refundido del Estatuto. La entrada en vigor de la normativa estatal básica en la citada forma y su interrelación con la normativa autonómica suscita numerosas dudas en la interpretación de muchos de sus preceptos así como en la aplicación práctica y conjunta de ambas normativas, circunstancia que conviene zanjar mediante el dictado de la presente ley autonómica en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

El título I define el objeto y el ámbito de aplicación de la ley, dedicando específicamente un capítulo al régimen estatutario de los funcionarios de la de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León

El título II está dedicado a los órganos superiores competentes en materia de función pública.

El título III se ocupa del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Se divide en dos capítulos.

El primero de ellos, en el marco de los establecido por la normativa básica estatal, determina las funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera, estableciendo una reserva general de funciones y puestos a estos, y determinando que solamente se podrán desempeñar por personal laboral los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de actividades propias de oficios.

Asimismo, se regulan aspectos complementarios respecto del personal funcionario interino y sobre la contratación de personal laboral.

Se establece el régimen del personal eventual.

El capítulo segundo regula una novedad fundamental de la ley, que es el establecimiento del régimen jurídico esencial del personal directivo profesional, régimen que deberá ser completado mediante el pertinente desarrollo reglamentario. Se sientan así las bases para que en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley se introduzca una figura bien conocida en muchos países de nuestro entorno, cuya finalidad es profesionalizar las tareas directivas y gerenciales.





El título IV está dedicado a los derechos y deberes de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Dividido en seis capítulos, el título regula el régimen retributivo y de seguridad social, la jornada de trabajo, la negociación colectiva, la representación y la participación institucional, el régimen jurídico de vacaciones, permisos y licencias, la carrera profesional, y la evaluación del desempeño.

El capítulo I recoge y sistematiza el elenco de derechos y deberes de los empleados públicos.

El capítulo segundo regula el régimen retributivo y la protección social. Sobre la base del modelo retributivo establecido por el EBEP, la Ley establece un nuevo sistema retributivo de los funcionarios de carrera, configurando de forma específica las retribuciones complementarias que serán las siguientes: complemento específico, complemento de carrera profesional, con dos componentes: vertical y horizontal, complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias.

Además, se determinan las retribuciones de los funcionarios de carrera cuando presten servicios fuera del territorio de la Comunidad Autónoma, y las retribuciones cuando se desempeñen puestos de directivo público profesional.

Igualmente, se explicitan las retribuciones de los funcionarios en prácticas, del personal funcionario interino, laboral y eventual.

Por último, se establecen un conjunto de normas de carácter complementario en materia de retribuciones.

En el marco establecido por la legislación básica, el capítulo IV regula el régimen de jornada, vacaciones, licencias y permisos, que deberá ser desarrollado reglamentariamente.

El Título V está dedicado a la adquisición y pérdida de la relación de servicio. El capítulo primero de este título V, complementa las previsiones legales de la normativa básica relativas al acceso al empleo público, de acuerdo con la idiosincrasia de la Administración Autonómica. Se debe destacar que la selección de personal temporal se vincula a los procesos selectivos de acceso libre que convoque la Administración, así como la inclusión de un elenco de instrumentos para el desarrollo de los procesos selectivos, en aras a dotar a la Administración Autonómica de las personas más cualificadas para atender las necesidades del servicio público y de la ciudadanía.

El capítulo segundo regula la adquisición y pérdida de la relación de servicio del personal funcionario de carrera. Establece el régimen para la prolongación de la





permanencia en el servicio activo, así como la rehabilitación, en su caso, de la condición de personal funcionario de carrera cuando se haya perdido.

El Título VI está dedicado a la ordenación y estructura del empleo público. En su capítulo I, titulado Ordenación del empleo público, comprende los artículos 75 a 88, en los que se regula en detalle los dos instrumentos de ordenación del empleo público de la organización: la plantilla y las relaciones de puestos de trabajo.

Define y regula la plantilla como el instrumento de coordinación entre la estructura de la función pública y las decisiones presupuestarias y debe responder a los principios de racionalidad, eficiencia y economía, garantizando su publicidad a través de la sede electrónica y remitiendo el procedimiento para su tramitación y aprobación a la norma reglamentaria que deberá dictarse.

Por su parte, la norma ofrece un concepto acabado de puesto de trabajo, como unidad básica de estructuración del empleo público, que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público mediante el desempeño de tareas.

Con el objeto de racionalizar la gestión de recursos humanos la Ley reconoce la posibilidad de que para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los efectivos ordinarios algunos puestos de trabajo puedan ostentar naturaleza coyuntural o temporal, así como también regula la posibilidad de asignar al personal funcionario, en los supuestos limitados por la norma, funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que ocupan, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría. Dichos supuestos se limitan a situaciones en las necesidades del servicio lo justifiquen, para la realización de tareas que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o cualesquiera otras que por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales no puedan ser atendidas con suficiencia. Finalmente, se reconoce la posibilidad de proceder a la agrupación de puestos de trabajo en áreas funcionales en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño. Las agrupaciones de puestos, además, se configuran en el artículo 79 como instrumento idóneo para la ordenación de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, así como para la formación y la carrera profesional.





Respecto a las relaciones de puestos de trabajo el artículo 80 recupera la tradicional regulación en la materia, y recoge la regulación procedimental para su aprobación, garantizando la oportuna y previa negociación de sus contenidos. En su apartado 2 el precepto determina los supuestos tasados en los que el requisito de figurar en las relaciones de puestos de trabajo no será preciso

El capítulo II, titulado Provisión de puestos de trabajo y movilidad, se subdivide en cinco secciones y comprende los artículos 89 a 106.

La primera de estas secciones, conforme a lo dispuesto en la legislación básica, establece los principios y las modalidades de provisión de puestos de trabajo. Así, determina que los sistemas de provisión definitiva son el concurso y la libre designación, que son los procedimientos previstos para ascender en la carrera vertical de los funcionarios de carrera. Y, por otro lado, regula otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo, detallando los sistemas de adscripción provisional, comisión de servicios (en sus modalidades voluntaria, forzosa, en otra Administración pública y en programas de cooperación), redistribución y reasignación de efectivos, y la permuta.

La sección segunda sistematiza la regulación sobre el concurso, con dos modalidades, ordinario o específico, posibilitando que, en la forma que reglamentariamente se determine, los puestos cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea concurso ordinario puedan convocarse por este sistema. el concurso ordinario pueda sea abierto y permanente.

La libre designación con convocatoria pública se regula en la sección tercera, debiendo destacar que la Ley clarifica y restringe los puestos que pueden ser objeto de provisión por este sistema.

La sección cuarta de este capítulo segundo sistematiza y regula el resto de procedimientos de provisión de puestos de trabajo, todos ellos con carácter provisional, a excepción de la permuta, cuyo régimen debe ser desarrollado reglamentariamente.

Los diferentes supuestos de movilidad se establecen en la sección quinta. Por un lado debido a circunstancias excepcionales: violencia de género, salud o acoso laboral, y





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

por otro lado, por movilidad entre diferentes Administraciones Públicas, de acuerdo con el principio de reciprocidad.

El título VII está dedicado al régimen jurídico de las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera. En este título se complementan aquellas previsiones no desarrolladas en el Estatuto Básico del Empleado Público respecto de las situaciones administrativas que son básicas, y se establecen otras situaciones administrativas –expectativa de destino, excedencia forzosa, excedencia voluntaria incentivada y excedencia por incompatibilidad- que no tienen carácter básico.

Las novedades incorporadas en este Título son relevantes; por un lado el periodo mínimo de duración de la excedencia por interés particular se limita de los tradicionales dos años, a uno; por su parte, en la excedencia por cuidado de familiares, se reservará el puesto de trabajo que desempeñase la persona declarada en esta situación, durante todo el período de duración de la misma. Por otro lado, se explicitan las situaciones administrativas en las que podrá hallarse el personal funcionario interino.

Por último, el título VIII regula el régimen disciplinario.

Este título incorpora y desarrolla las importantes novedades que el Estatuto básico del empleado público aporta en materia de régimen disciplinario de los empleados públicos y que parten de una intensificación de las garantías del principio de legalidad en este terreno. Por vez primera, todas las faltas disciplinarias del personal funcionario y sus correspondientes sanciones se tipifican en una norma con rango de ley. Asimismo, se establecen por primera vez los derechos de los sujetos sometidos a procedimiento disciplinario.

El Anteproyecto normativo se completa con 4 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

En cuanto a las disposiciones adicionales, la primera amplía el ámbito específico de aplicación al personal de las entidades del sector público autonómico y local que no están incluidos en el ámbito de aplicación de la ley, las previsiones relativas a los principios de selección, el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y los deberes y código de conducta.





La disposición adicional segunda regula los efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en la Ley.

Por su parte, la tercera regula la deducción de haberes en caso de huelga estableciendo que los empleados públicos que por razones de representatividad sindical estén eximidos de la prestación laboral, puedan solicitar una deducción de haberes equivalente al descuento que se hubiera efectuado como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

La cuarta y última disposición adicional establece el derecho del personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que haya sido nombrado alto cargo de esta, de conformidad con la normativa que regule su régimen jurídico y siempre que tal nombramiento se prolongue durante dos años continuados o tres con interrupción, a percibir, desde su reingreso, el complemento de plus de competencia funcional que le corresponda, incrementado en la cantidad necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León fije anualmente para los puestos de Director General.

A continuación la norma incorpora tres disposiciones transitorias, relativas a la garantía de derechos retributivos, el sistema de reconocimiento y consolidación del grado personal y a la mejora retributiva contemplada en la disposición adicional cuarta de la misma norma, respectivamente.

La disposición transitoria primera se dedica a garantizar los derechos retributivos del personal incluido en el ámbito de aplicación de la norma, disponiendo en su apartado primero que el desarrollo de esta no podrá comportar disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren; y en su apartado segundo dispone que el reconocimiento de dichos derechos al personal que no se encuentre en servicio activo se producirá a partir del momento en que se produzca su reingreso al servicio activo.

La disposición transitoria segunda determina que hasta que se produzca el desarrollo reglamentario del régimen retributivo y de carrera profesional, continuará vigente el





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

La tercera y última disposición transitoria dispone que aquel personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que hubiere desempeñado puestos de alto cargo de la misma con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, si cumple con los requisitos establecidos en la disposición adicional cuarta, tendrá derecho a la percepción de la mejora retributiva prevista en la misma desde el día en que solicite su reconocimiento.

La disposición derogatoria única deroga expresamente la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a la presente Ley.

Por último, el Anteproyecto contempla 2 disposiciones finales. En la primera se faculta a la Junta de Castilla y León para aprobar las disposiciones necesarias en desarrollo de la Ley, y en la segunda ordena su entrada en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

C) MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE INCORPORA

1. Adecuación del Anteproyecto de Ley al orden de distribución competencial

El artículo 103 y 148.1.18ª de la CE

El Artículo 70.1.11 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León

2. Marco normativo

2.1. Normas sustantivas estatales y autonómicas

Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de modificación del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto Básico del empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

2.2. Normas procedimentales

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Ley 3/2011, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León.

Ley 6/2003, de 3 de abril, reguladora de la Asistencia Jurídica a la Comunidad de Castilla y León.

Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León

Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación ciudadana en Castilla y León

Decreto 43/2010, de 7 de octubre por el que se aprueban medidas de mejora de la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León Acuerdo 190/2019, de 12 de diciembre, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueban medidas de mejora de la regulación en el ordenamiento autonómico y Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la guía metodológica de mejora de la calidad normativa

Resolución de 20 de octubre de 2020 de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa

2.3. Normas organizativas

Decreto 2/2019, de 16 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León de reestructuración de Consejerías.

Decreto 19/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia.



D) ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. EVALUACIÓN DE IMPACTO NORMATIVO

El anteproyecto normativo se encuentra incluido entre las iniciativas que precisan evaluación de impacto normativo de acuerdo con el artículo X del Decreto 43/2010, de 7 de octubre.

2. EVALUACIÓN DE IMPACTO ADMINISTRATIVO

El anteproyecto normativo se encuentra incluido entre las iniciativas que precisan evaluación de impacto administrativo de acuerdo con el artículo X del Decreto 43/2010, de 7 de octubre.

3. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

El artículo 14 de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de modificación del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y el artículo 3 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León incluyen, entre los principios que informan la actuación administrativa, el de la transversalidad en la aplicación de la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de la Administración Autonómica. Para garantizar que la transversalidad esté presente en todas las políticas públicas la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, establece la obligación de realizar un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de normas con rango de Ley; en este sentido, el Decreto 43/2010, de 7 de octubre, a su vez, incluye la evaluación de impacto de género en la Memoria que acompaña a los anteproyectos de ley.

Todo ello, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que configura la igualdad de trato como principio informador del ordenamiento jurídico.



Informe de Impacto de Género

El objeto del informe de impacto de género es evaluar el potencial efecto que el anteproyecto normativo puede tener sobre el género.

En relación a la pertinencia de género se estima que la futura norma incide directamente sobre los empleados públicos descritos en su ámbito de aplicación, independientemente de su género. No obstante lo anterior, el anteproyecto de ley tiene influencia en el acceso y control de los recursos de las empleadas públicas, en particular, y de las mujeres en general, al tener en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública castellano-leonesa así como al posibilitar para todas las empleadas públicas a su servicio su pleno desarrollo profesional, incluido el desempeño de puesto de trabajo de mayor responsabilidad, de carácter directivo profesional y el acceso a la formación y a la promoción interna. Además la norma contempla medidas de conciliación de la vida laboral y familiar con independencia del sexo del personal que se acoja a la medida. Todo ello influye positivamente en la modificación del rol de género y es susceptible de mejorar la posición de partida que las mujeres ocupan en la sociedad.

Por tanto, el anteproyecto normativo es pertinente al género y su impacto es positivo.

4. EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

La Constitución española incluye entre los principios rectores de la política social y económica la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la infancia, la familia, los hijos y las madres (arts. 39 y 40)

5. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE DISCAPACIDAD

La ley tiene impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades, y en lo que respecta a la no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público de la Comunidad de Castilla y León.

6. EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LAS FAMILIAS

La Constitución española incluye entre los principios rectores de la política social y económica la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39). La norma no tiene impacto significativo en la familia, la infancia y la adolescencia.





7. EVALUACIÓN A LA SOSTENIBILIDAD Y A LA LUCHA/ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

La norma es neutra en relación a la cuestión.

E) MEMORIA ECONÓMICA Y ANÁLISIS DE IMPACTO PRESUPUESTARIO

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 dispone que la tramitación de los Anteproyectos de ley requerirá la elaboración de un estudio sobre repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación que se estimen necesarios. Por su parte, conforme señala el Decreto 43/2010, de 7 de octubre por el que se aprueban medidas de mejora de la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la memoria económica y el análisis de impacto presupuestario deben analizar el efecto que el anteproyecto tendrá, previsiblemente, sobre los gastos y los ingresos públicos.

F) TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

De conformidad con lo previsto en el artículo primero del Acuerdo 190/2019, de 12 de diciembre, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueban medidas de mejora de la regulación en el ordenamiento autonómico, en la tramitación administrativa del anteproyecto de Ley se deberá dar publicidad a todos los documentos, informes y dictámenes previstos en la Resolución de 20 de octubre de 2020 de la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno por la que se concretan las condiciones para la publicación de la huella normativa.

El anteproyecto de Ley se ha sometido a los siguientes trámites y se ha dado publicidad a los documentos en la forma que en dicha resolución se determina:

1.- Consulta previa.

De conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de los proyectos o anteproyectos de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

A tal efecto, el día 29 de septiembre de 2020 se publicó en el Portal de Gobierno Abierto, por plazo de 10 días, **la consulta previa** para la elaboración de la Ley de Función Pública de Castilla y León en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El plazo para realizar aportaciones a dicho espacio de participación finalizó a las 14:00 horas del día 13 de octubre de 2020.

El texto de la consulta, así como las aportaciones recibidas están disponibles en el enlace: <http://participa.jcyl.es/forums/931615--2020-10-procedimiento-para-laelaboraci%C3%B3n-de-la>.

En el plazo concedido se han formulado las siguientes 17 aportaciones y sugerencias:

1.- *Introducir en nueva ley función pública la regularización administrativa para poner fin al abuso de temporalidad en empleados públicos: Gobierno, políticos y sindicatos han reconocido públicamente que las Administraciones Públicas han abusado durante años de la contratación temporal y sin embargo, no sancionan el incumplimiento de la ley conforme a Derecho; ni proponen una medida proporcionada y disuasoria como exige el TJUE en su sentencia del 19 de marzo para cumplir el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE. Las CCAA han solicitado al Gobierno que se tome una medida igual para todas ellas, que solucione la situación de los trabajadores públicos temporales que se encuentran en esta situación; por lo que la modificación del EBEP anunciada por la ministra Darías, deberá responder -para ser aceptable y conforme a la Directiva- a la efectiva protección de los empleados públicos víctimas del abuso obligando al acatamiento de la Norma que se pretendió obviar.*

La propuesta de la Plataforma de Trabajadores Temporales Públicos en Fraude de Ley y Abuso de temporalidad de Castilla y León (PTTPCYL), se resume:

1º en que la nueva Ley de Función Pública de CyL debería incluir los mecanismos de inspección efectivos y necesarios para asegurar el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, para prevenir y detectar el abuso y en ese caso, sancionarlo y repararlo, en beneficio siempre de la estabilidad de los empleados públicos temporales de Castilla y León.

2º que la sanción a las AAPP empleadoras por el abuso cometido, consista en mantener en sus puestos de trabajo a los empleados públicos en temporalidad irregular, sin adquirir la condición de funcionario "de carrera", mediante regularización administrativa hasta que concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el art. 63 del EBEP (previsto ya en el art. 10.3); y ello, habida cuenta de que nunca existieron o han prescrito las circunstancias que justificaron su contratación o nombramiento temporal, al que accedieron superando procesos selectivos elegidos por la Administración en cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad tal como establece el propio EBEP y el art. 43 de la actual Ley de FP de CyL. La aportación ha recibido 881 votos y 60 comentarios

2. Titulaciones de grado en A1.- Se sugiere adaptar la clasificación de los Cuerpos y Escalas a la situación actual de las titulaciones existentes.

Hacer los ajustes necesarios para que los titulados de grado formen parte del subgrupo A1. La adaptación "transitoria" que se hizo únicamente valora la titulación de acceso pre-Bolonia, y no se ha hecho un estudio real sobre la responsabilidad de los puestos; por ejemplo, un psicólogo (A1) forma parte de un equipo con

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



otros profesionales- trabajadores sociales (A2) y ambos comparten mismas responsabilidades. El otro obstáculo, "la dificultad de las pruebas de acceso" fue otro obstáculo transitorio para no igualar a titulados de grado en sus puestos. Urge reforma. La sugerencia ha obtenido 403 votos y 38 comentarios

3.- Regularización administrativa de los empleados públicos temporales de larga duración en abuso de temporalidad.- La Ministra de Función Pública, Carolina Darias el pasado 4 de junio en su comparecencia en el Senado, reconoció públicamente que en España existen muchas familias en precario de empleados públicos temporales que durante años han sufrido Abuso de la Temporalidad por parte de sus administraciones empleadoras. Sus datos dejaron claro que la temporalidad abusiva se concentra en las Comunidades Autónomas, Entes Locales y Universidad. La temporalidad en la función pública de Castilla y León alcanza hoy máximos históricos próximos al 30%; casi uno de cada 3 empleados públicos castellano leoneses son temporales; Bruselas está exigiendo a España, y por extensión a todas las CCAA y entes locales, reducir las tasas de verdadera temporalidad al 8% y estamos de acuerdo con que para conseguir este objetivo se deben convocar a oposición todas las plazas vacantes, sin tasa de reposición para dar cabida a la gente joven; sin embargo, las administraciones no informan sobre qué % de sus temporales sufre contratación temporal abusiva, contraria a la Directiva 1999/70/CE y a la Resolución del Parlamento Europeo de 18 de mayo, que requeriría reducirse al 0% mediante la detección del fraude por inspección y la sanción al empleador público. El Estado Español no ha traspuesto internamente la Directiva 1999/70/CE en el Sector Público, y por tanto no ha fijado ninguna sanción específicamente prevista para garantizar el cumplimiento de la cláusula 5 del Acuerdo Marco que cumpla los requisitos de esta Norma Comunitaria. La ausencia de medidas en el Sector Público para detectar el fraude y el abuso de temporalidad, supone ocultar las relaciones temporales abusivas y no disuade a las AAPP empleadoras de continuar haciéndolo y no contribuye al objetivo de la Directiva de favorecer la transición al empleo estable y el crecimiento económico. ¿Cuándo la temporalidad se convierte en abusiva?

- 1. Cuando se utilizan contratos o nombramientos temporales sin razones de necesidad y urgencia o sin otra causa legal concreta que los justifiquen.*
- 2. Cuando hay cese del trabajador temporal habiendo caducado la causa legal que justificó su nombramiento o contrato.*
- 3. Por desempeñar funciones permanentes y estables (y no urgentes o coyunturales) más allá de los plazos y límites legales establecidos;*
- 4. Cuando se incumple alguna de las medidas legales destinadas a prevenir el abuso (plazo máximo de 2 años para incluir las plazas ocupadas por temporales en una OPE o su ejecución en un plazo máximo de 3 años), lo que sería Fraude de Ley.*

En consecuencia, según la Sentencia 252/2020 del TCA núm. 4 de Alicante, el uso abusivo de la contratación temporal se produce cuando no concurre razón objetiva que justifique su mantenimiento en el tiempo, es decir cuando no se cumplen medidas destinadas a evitar la utilización abusiva según la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE: si no existen razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos; si no se ha establecido una duración máxima total de sucesivos contratos; si no se ha establecido el número de renovaciones de un contrato.

La única solución posible y legal para la temporalidad irregular es, según jurisprudencia del TJUE, la aplicación de la normativa nacional de acuerdo con la Directiva 1999/70 y su interpretación por el TJUE. Y esto es una obligación no sólo de los tribunales, sino de todos los poderes, administraciones e instituciones del Estado. Además, el TJUE en su Sentencia del 19 de marzo de 2020 rechaza las "soluciones" españolas contra la temporalidad abusiva: incluir vacantes ocupadas por empleados públicos temporales durante más de 2 años en OPES "de estabilización"; la figura del "indefinido no fijo" porque sigue siendo un





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

temporal; las indemnizaciones que no tengan el objetivo específico de sancionar el abuso de la contratación temporal, que todavía no existen en nuestro ordenamiento jurídico según sentencia del 23 de julio de 2020 del Supremo. Las Autoridades Administrativas, igual que se hace en la empresa privada, deberá implementar en la nueva Ley de Función Pública una medida estructural y ejecutiva de lucha contra el fraude y el abuso de la temporalidad, que incluya la inspección de contrataciones temporales por un órgano como la Inspección de Servicios y/o la intervención, para detectar cada caso de abuso con los criterios de abuso definidos en interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70 y aplicar la correspondiente sanción y eliminar sus consecuencias para cumplir las normas nacionales preventivas (EBEP vigente), descritas anteriormente.

Una vez detectado cada caso de abuso en la contratación temporal, ya sea de funcionario interino, estatutario interino o laboral temporal, se deberá sancionar a la Administración empleadora mediante una Regularización Administrativa, en aplicación de la propia normativa, manteniendo a las víctimas del abuso en su plaza hasta que concurran alguna de las circunstancias de cese del artículo 63 del EBEP, ya que han caducado las causas de cese del empleado público temporal del artículo 10.3, porque ha dejado de existir un contrato/nombramiento temporal conforme a la ley y a la Directiva 1999/70/CE. La aportación ha recibido 367 votos y 2 comentarios.

4.- Que se de solución de los interinos de larga duración en base a la sentencia del TSJUE de 19 de marzo de 2020, C-10 Unión Europea. La sugerencia ha recibido 244 votos y 5 comentarios

5.- Funcionarios interinos. La Junta de Castilla y León perderá a cientos de funcionarios interinos que durante años han desarrollado su trabajo con gran profesionalidad y lo siento mucho, sin ni siquiera indemnización por los servicios prestados en el tiempo. La aportación ha recibido 124 votos y ningún comentario.

6.- Improcedencia del momento.- Es improcedente cambiar ahora esta Ley, porque está prevista una modificación inminente del EBEP y es del EBEP de donde cuelga nuestra Ley de Función Pública. No tiene sentido "actualizar" la Ley de FP a un EBEP a punto de caducar. La aportación ha recibido 100 votos y 3 comentarios

7.- Interinos.- Se solicita que los interinos se queden fijos, ya sea mediante concurso o la creación de una figura que recoja a los interinos que estén en fraude de ley. La sugerencia ha obtenido 64 votos y 1 comentario

8.- Reclasificación de los Técnicos Superiores de F.P. de su actual encuadre en el subgrupo C1 al grupo B. Los Técnicos Superiores de Formación Profesional debemos pasar de estar encuadrados en el subgrupo C1, donde estamos "transitoriamente" desde el año 2007, al nuevo grupo B que se creó en dicho año 2007 con el EBEP para los titulados técnicos superiores de FP. Llevamos 13 años de transitoriedad, dejando de recibir las justas retribuciones que por titulación nos merecemos. Si se quiere de verdad potenciar la FP, se le debe dignificar también en la administración pública y reconocer dicha titulación dejando de situarla en un subgrupo, el C1, que está para los titulados en bachiller o técnicos medios de FP. Por todo ellos en la nueva Ley de Función Pública de Castilla y León se nos debería encuadrar donde nos corresponder por titulación y así que dichos estudios de FP realmente tengan su recompensa en la clasificación profesional de los empleados públicos. La sugerencia ha recibido 50 votos y 1 comentario.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

9.- *Tened en cuenta por favor a los interinos en abuso, regularización administrativa que de estabilidad, gracias. La sugerencia ha obtenido 45 votos y ningún comentario.*

10.- *Que se realicen más oposiciones. Hay que dejar de cubrir plazas con interinidades y sacarlas a oposición, dando estabilidad a los trabajadores. No puede ser que una plaza sea cubierta mediante interinidad por años y años, hay que cubrir las plazas con funcionarios de carrera. La sugerencia ha obtenido 27 votos y 1 comentario*

11.- *Introducir la figura del directivo público profesional. Los puestos directivos deben ser ocupados por empleados públicos profesionales del Grupo A, y su nombramiento por criterios de mérito y capacidad. Facilitar formación a las personas que quieran optar a estos puestos. Introducir la evaluación del desempeño para todos los puestos, pero sobre todo para los puestos directivos sobre la consecución de objetivos marcados y la satisfacción de sus equipos de trabajo. La sugerencia ha obtenido 20 votos y ningún comentario*

12.- *Clasificaciones de personal no tan cerradas. Aprovechar las capacidades, habilidades y conocimientos de los empleados públicos. Hacer un estudio real de las titulaciones que pueden optar a los distintos puestos, aprovechando el talento existente. Las habilidades directivas son independientes de las titulaciones y de la pertenencia a Cuerpos de Administración General o de Administración Especial. Da la sensación de que los Cuerpos de Administración General pueden trabajar en todos los campos, saben de todo, y los de Administración Especial solamente saben del sector en el que están encuadrados. Creo que hay que ampliar las miras y buscar un término intermedio que permita aprovechar el capital humano y dar la posibilidad al personal de ampliar su ámbito de actuación. La sugerencia ha obtenido 18 votos y 1 comentario.*

13.- *Que se facilite plaza de funcionario a cualquiera que haya superado una oposición anterior. Si se ha aprobado y no se ha superado el concurso en convocatorias anteriores se debe pasar al concurso con la nota de oposición aprobada. La sugerencia ha obtenido 16 votos y ningún comentario.*

14.- *Comisiones de servicio. Una vez que existen plazas vacantes, desde el servicio de personal no se ofrece dichas plazas al personal funcionario que estando en otros puestos y/o en otras provincias pueda quererlo. Por norma general no escrita, el personal funcionario que ha estado mucho tiempo estudiando para una plaza debe estar "rogando" que le puedan hacer una comisión de servicio para esa plaza, salvo que tenga alguien que le pueda ayudar.*

Considero legal y de derecho que las plazas vacantes ofertadas se ofrezcan de forma objetiva al personal funcionario para su posterior cobertura, procediéndose a la contratación de personal interino en último lugar, facilitando con ello que funcionarios que han de estar fuera de su residencia puedan estar más cerca de ella. La sugerencia ha obtenido 9 votos y ningún comentario

15.- *Funcionarización del personal laboral fijo, en plazas por oposición. Funcionarización directa del personal laboral en plazas por oposición a funcionarios de carrera, y del personal laboral temporal en procesos justos a funcionarios interinos. Las plazas en fraude de ley de los interinos (tanto p.l. como funcionarios) de larga duración y de p.l. no fijos por sentencia judicial que salgan a oposiciones libres, para cumplir los criterios de acceso a la administración sin saltarse la moral, ética y el sentido común, ni pretender regalos. La sugerencia ha obtenido 9 votos y ningún comentario.*

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

16.- Grupo B.- Entiendo que ha sido una continuada injusticia lo que se ha hecho con los sanitarios a quienes no se les ha reconocido el "Grupo B", así como los emolumentos que durante casi 134 años han dejado de percibir. El comentario ha obtenido 6 votos y 1 comentario

17.- Compensar a los funcionarios por la obligación impuesta de coger vacaciones durante el cierre de su centro laboral. El personal laboral tiene reconocida una compensación de tres días más por la obligación de adaptar sus vacaciones a la inactividad estacional de sus centros de trabajo. A los funcionarios nos obligan a adaptar nuestras vacaciones al cierre de los centros, pero no nos compensan. Ninguna norma nos equipara al personal laboral en estos casos. La nueva Ley de Función Pública podría acabar con esta discriminación laboral.

Todas las sugerencias han sido objeto de respuesta, con el contenido que consta en el anexo 1 adjunto a la presente memoria.

2.- Informe de las Consejerías y Organismos Autónomos

3.-Trámite de consulta a las Juntas de Personal y otros órganos de representación

4.- **Portal de Gobierno Abierto: Trámite de Participación Ciudadana** La Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León regula la participación en los asuntos públicos de la Comunidad a través del Portal de Gobierno Abierto, herramienta de participación para que los anteproyectos de ley, proyectos de decreto, planes, programas, estrategias e iniciativas públicas de interés para el conjunto de la Comunidad puedan ser debatidos y completados con las opiniones de los ciudadanos. Los textos sujetos a la participación ciudadana deben ser publicados durante un periodo mínimo de 10 días para que todos los ciudadanos puedan incorporar ideas y votar y comentar aquellas que hayan sido creadas previamente por otros participantes.

El día 14 de junio de 2021 el texto del anteproyecto se cuelga en el Portal de Gobierno Abierto. Quedó registrado con el número 2021/06.

El plazo finalizó a las 09:00 horas del 5 de julio de 2021. Está disponible en el enlace: <http://participa.jcyl.es/forums/936141--2021-06-anteproyecto-de-ley-defunci%C3%B3n-p%C3%BAblica-d>





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

Ha recibido 69 aportaciones, que han sido debidamente respondidas, con el siguiente literal:

Prevención y sanción del fraude de ley y del abuso de la temporalidad en la función pública de castilla y león. Oportunidad de la reforma. No es oportuno precipitar la reforma de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, que debe supeditarse a la Ley estatal, que tiene carácter básico, y cuya reforma ya está sobre la mesa de negociación. No es acertada la tramitación en paralelo a la Ley estatal, por cuanto los agentes negociadores no van a ser los mismos. El Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León (en lo sucesivo, el anteproyecto) no clarifica ni simplifica la normativa autonómica aplicable, como pretende en su preámbulo, sino que relaja y anula los controles a la prevención del fraude de ley y del abuso de la temporalidad en la contratación temporal en todo el sector público castellano y leonés, ignorando (incumpliendo) el Derecho de la Unión Europea, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la nueva línea jurisprudencial del Tribunal Supremo de España (TS). Ámbito de aplicación. Sin perjuicio de lo que denunciamos a propósito de la oportunidad de la reforma, la futura Ley de la Función Pública de Castilla y León (en lo sucesivo, FLFPCyL) debe amparar, en cuanto a lo que decimos en esta aportación, a todo el personal temporal de la Junta de Castilla y León (funcionario, estatutario y laboral, sea personal docente, investigador, sanitario o de cualquier otro tipo), tanto de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León como de sus Organismos Autónomos, que perciban sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias, incluidos los entes públicos de derecho privado, la Gerencia Regional de Salud, instituciones y Universidades Públicas, sin perjuicio de otras disposiciones más favorables que puedan resultarles de aplicación a cada uno de estos colectivos particulares citados. Artículos referidos concretamente al personal temporal (funcionario o estatutario interino o laboral temporal): La redacción, cuando proceda, de los artículos correspondientes de la futura FLFPCyL no puede desconocer la obligación del Estado (derivada del artículo 288 Tratado Fundacional de la Unión Europea -párrafo tercero- y de la abundante jurisprudencia del TJUE y, por tanto, de toda autoridad nacional, autonómica o local, legislativa, ejecutiva, judicial o administrativa, de garantizar el resultado de la Directiva 1999/70/CE (artículo 2 de la misma), sobre relaciones de duración determinada. Además, el mismo TJUE ha establecido definitivamente que hay abuso por incumplimiento de las normas destinadas a evitarlo. En consecuencia, los instrumentos para prevenir y eliminar la temporalidad abusiva requieren comprobación previa de cada relación temporal, con todos los criterios establecidos por la jurisprudencia del TJUE, para, en su caso, sancionar los abusos -de forma disuasoria y con consecuencias negativas para el empleador- y eliminar las consecuencias perjudiciales para el trabajador. Asimismo, toda autoridad nacional está sujeta al principio de legalidad en su actuación, al tiempo que la celebración de contratos y nombramientos temporales, en todo el sector público, está sometida también al principio de causalidad. Ambos principios deben ser garantizados, sin olvidar que todos los empleados públicos temporales (de cualquier condición) deben seguir superando procedimientos selectivos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, como hasta ahora, sin perjuicio de la labor de otros órganos de control, por aquellos órganos internos con competencias en la inspección y supervisión de la actuación y el funcionamiento del ámbito específico de la Función Pública.

RESPUESTA: Respecto al ámbito de aplicación de la ley, debe estarse a la tipología de personal al servicio de las Administraciones Públicas a fin de respetar las diferencias establecidas en sus regímenes específicos aplicables, que son los establecidos en la legislación estatal básica. Entendemos que la regulación de

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



sistemas que garanticen la estabilidad en el empleo público son necesarios, y para su consecución se estará a la regulación estatal básica en la materia, actualmente en tramitación parlamentaria. Dentro de dicho marco, buscaremos vías de estabilización. Respecto a las medidas legislativas tendentes a evitar y, en su caso, sancionar posibles abusos en la contratación, corresponde al legislador estatal acometer tal previsión normativa.

Estabilización de interinos en fraude de ley o abuso de temporalidad SI SE HA TRABAJADO más de 3 AÑOS para la misma consejería, encima si ha sido de manera continuada, concatenando diversos nombramientos sin mediar ningún día entremedias y para realizar las mismas funciones, NO SE DEBERÍA tener que pasar por NUEVOS PROCESOS selectivos y más si ya se ha tenido que pasar por los mismos procesos que simultáneamente sirvieron (por respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia) para nombrar a funcionarios de carrera del mismo cuerpo/especialidad y más si ya se consiguieron aprobar [y máxime cuando la no obtención de plaza se debió en primer lugar a la no convocatoria del número de plazas que correspondía por ley, al haber más vacantes estructurales]. Está el añadido de que varios interinos tienen demandado judicialmente y no han decaído en su búsqueda de justicia.

RESPUESTA: Entendemos que la regulación de sistemas que garanticen la estabilidad en el empleo público son necesarios, pero en la Ley de Función Pública autonómica deberá estarse a la regulación estatal básica en la materia actualmente en tramitación parlamentaria. Dentro del marco que la legislación básica establezca, buscaremos vías de estabilización.

Desarrollo del grupo B, para cuerpos o escalas con el título de técnico superior El Estatuto Básico del Empleado Público (y también el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), regula en su artículo 76 los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, modificando la clasificación hasta entonces vigente, teniendo en cuenta la evolución experimentada por el sistema educativo y en previsión, particularmente, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios. Así, dicho precepto clasifica los cuerpos y escalas, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en tres grupos, dos de ellos divididos en subgrupos: - Grupo A, dividido en dos subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado (u otro título universitario en función de lo que exija la ley). - Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. - Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2. Para el acceso a los cuerpos o escalas del subgrupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller o técnico, mientras que en el caso del subgrupo C2 se exigirá estar en posesión del título de graduado en ESO. Por tanto, y en relación con el Grupo B, el artículo 76 está creando un nuevo grupo de clasificación profesional para el que exige estar en posesión de una nueva titulación, la de técnico superior, con la idea de hacer un especial reconocimiento a las enseñanzas en formación profesional. El anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León no desarrolla el grupo B para aquellos colectivos a los cuales se les pide como requisito para acceder estar en posesión del título de Técnico Superior, entre otros, a los Agentes Medioambientales. Desde el año 2005 se les exigen para su acceso estar en posesión del título





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural. Se debe desarrollar por ley los cuerpos y escalas que deben estar en grupo B, así como incluir una disposición en éste anteproyecto de Ley de Función Pública en la que se regule la promoción interna de los colectivos que están actualmente en subgrupo C1, y se les ha exigido el título de Técnico Superior para su acceso.

RESPUESTA: La cuestión es relevante y por ello se abordará próximamente en una norma específica sobre Cuerpos y Escalas.

Funcionarización personal laboral fijo que no hace tareas de oficio Funcionarización de ingenieros y otro personal con plaza por oposición que realiza funciones de funcionario y no de oficios. Anteproyecto. Artículo 21. Funciones y puestos de trabajo desempeñados por personal laboral. Solo podrán ser desempeñados por personal laboral los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de actividades propias de oficios. En la ley F.P. 2005 se decía como excepción a funciones reservadas a funcionario, y ya no se dice en el art. 17, lo siguiente c) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados que no correspondan a Cuerpos o Escalas de funcionarios.

RESPUESTA: El anteproyecto normativa elimina dicha, precisamente, para evitar que, por vía de excepción, se contrate bajo régimen laboral a personal con conocimientos técnicos especializados, pues en la actualidad no existen áreas de actividad en que requiriendo tales conocimientos no entren en alguno de los Cuerpos y escalas de personal funcionario.

Excedencia por incompatibilidad por prestar servicios como interino en un grupo/subgrupo superior Es una reivindicación histórica por parte de los funcionarios de Castilla y León y creo que puede ser el momento idóneo para llevarla a cabo. Por poner un ejemplo real de otra Administración, la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en su artículo 121.1 dice: Puede declararse en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquier Administración pública, salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, o que pase a prestar servicios como personal laboral en organismos o entidades del sector público. El desempeño de puestos como personal funcionario interino, personal estatutario temporal o personal laboral temporal no impedirá al personal funcionario de carrera pasar a esta situación administrativa. Incluso nuestro personal laboral de Castilla y León posee mejores condiciones a la hora de poder aceptar un trabajo de superior categoría en una bolsa de empleo, al tener regulada en su Convenio Colectivo, la Excedencia por interés particular, exigiéndoles solo un año de servicio en la Administración y la permanencia en la excedencia de un mínimo de cuatro meses, posibilitando la aceptación de un puesto en alguna bolsa de empleo de la que hayan sido llamados y no viendo penalizada su carrera profesional, al poder volver a solicitar su reingreso al servicio activo en el tiempo prudencial de cuatro meses. POR TODO ELLO, PROPONGO la modificación del artículo 115.1 del presente borrador, añadiendo un apartado c) a la redacción del mismo quedando de la siguiente manera: 1. Excedencia por incompatibilidad: 2. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en excedencia voluntaria por incompatibilidad: [...] c) Al personal funcionario de carrera que pase a prestar servicios 5 como funcionario interino en la Administración de Castilla y León en un grupo o subgrupo superior al que posea con carácter definitivo. De esta manera la Administración de Castilla y León, no pierde efectivos valiosos que por su experiencia y formación pueden seguir progresando en su carrera profesional y es una





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

manera al fin y al cabo de retener talento, ya que muchos de los funcionarios que entran ahora en grupos bajos, poseen una cualificación muy superior al trabajo realmente desempeñado.

RESPUESTA: La propuesta puede ser objeto de estudio para su consideración por los representantes de los empleados públicos, dentro del marco legal estatal básico en el que se desarrolle esta norma.

Sugerencias: Excedencia voluntaria, Agrupación familiar y Reducción de jornada por salud propia
Estimados señores/as Me gustaría sugerirles unas pequeñas mejoras en este anteproyecto de ley para la mejora de sus trabajadores sin un impacto negativo para la administración. 1ª Sugerencia: Artículo 111. Excedencia. Según indica el punto 2 se necesitan 5 años de servicio para poder ser declarado en excedencia voluntaria con un mínimo de permanencia de 1 año. Esto resulta como poco chocante, cuando, en la empresa privada y según el estatuto de los trabajadores en su artículo 46.2, sólo se necesita una antigüedad de 1 año para solicitar la excedencia por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años y esto mismo se recoge en el Convenio de personal laboral de la JCYL en su artículo 84.1. Pido por tanto, que se equiparen estos requisitos con los de los trabajadores de empresas privadas y personal laboral de la administración de la JCYL, ya que es una desventaja reseñable para los funcionarios de carrera. 2ª Sugerencia: Nueva excedencia por agrupación familiar. Este tipo de excedencia ya viene recogida en el convenio de personal laboral de la JCYL en su artículo 84.2 sin necesidad de tiempo mínimo trabajado en la administración, ni tiempo máximo de permanencia en ella. También está recogida en el EBEP en su artículo 89. Pido por tanto, que también sea incluida. 3º Sugerencia: Nueva reducción de jornada por motivos de salud. Actualmente en la administración, no existe ningún procedimiento al que pueda recurrir un funcionario o personal laboral en situaciones de enfermedad propia. Cuando sufres una enfermedad que te limita en tu trabajo, la única opción es estar de baja o ir a trabajar la jornada completa. Creo importante que debería existir una medida intermedia donde el trabajador pueda seguir ejerciendo, limitando la jornada y así adaptarla a su situación de salud. Con esta propuesta, sugiero una medida en la que tanto la administración como el trabajador se vean beneficiados: Si el trabajador que tiene problemas de salud puede pedir una reducción de jornada para ayudarle en su calidad de vida, la administración únicamente le retribuiría el tiempo trabajado y no pagaría dos sueldos en el caso de que este estuviera de baja y tuviera que suplirle un interino. Dicha medida ayudaría física, psicológica y socialmente al trabajador haciéndole sentir útil y la administración se beneficiaría de su experiencia sin generar un trastorno.

RESPUESTA: Se analizará la viabilidad de acoger la primera sugerencia: equiparar el requisito temporal para acceder a la excedencia con el del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Se debe valorar tener oposiciones anteriores aprobadas Para adquirir la condición de funcionario se debería valorar tener oposiciones anteriores aprobadas y pasar directamente al concurso. Si se ha aprobado y no se ha conseguido plaza por no tener puntos de experiencia en el concurso, se debería pasar directamente al concurso en las siguientes oposiciones. También se debe adquirir la condición de fijeza a interinos con más de tres años en el puesto de trabajo.





RESPUESTA: La propuesta sobre la valoración de ejercicios aprobados en oposiciones anteriores puede ser objeto de estudio y consideración en el marco de la legislación básica estatal y con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, siempre y cuando entre uno y otro proceso la legislación no hubiere variado sustancialmente. La propuesta sobre adquisición de fijeza de personal funcionario y/o laboral interino por el transcurso del plazo aludido sin haber superado el correspondiente proceso selectivo resulta contraria al ordenamiento constitucional español, y a la jurisprudencia en la materia reiterada por el Tribunal Supremo.

Excedencia voluntaria por asuntos particulares Sugiero reducir el período mínimo de permanencia necesario para poder solicitar una excedencia voluntaria por asuntos particulares. Actualmente está en 5 años, lo cual veo que se mantiene. Propongo reducirlo a 2-3 años.

RESPUESTA: Se estudiará la viabilidad de la propuesta.

Competencia del Artículo 10. En relación con la atribución a la persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública del nombramiento como personal funcionario.... (art. 10.2 l)), por coherencia debería añadirse la atribución de "Aceptar la renuncia a la condición de funcionario... ", elevando así la atribución de esta competencia a rango de Ley y no reglamentario que actualmente ostenta en el Decreto 275/1993.

RESPUESTA: La propuesta será objeto de estudio y consideración.

Artículo 31. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera. El contenido del artículo 31.1 e) denominado Complemento de atención continuada contradice lo establecido en el artículo 29 de este anteproyecto sobre Retribuciones del personal funcionario y en consecuencia es nulo de pleno derecho, toda vez que según dispone este artículo "El personal funcionario de carrera solo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos especificados en la legislación básica estatal" El Estatuto Básico del Empleado Público establece en los artículos 21 a 30 las retribuciones de los funcionarios públicos. Que se conozca, ninguno de los preceptos allí recogidos, regula, contempla o hace mención o alusión alguna al complemento de atención continuada. Se pretende mediante creación "ex nihilo" dar carta de naturaleza con rango de Ley a un complemento de carácter de permanente y continuado para dar cobertura a retribuciones pagadas en concepto de "mamandurrias" que tan institucionalizadas se encuentran en algunos organismos de la Junta de Castilla y León como es Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 32. Pagas extraordinarias "El importe de cada una de las pagas extraordinarias comprenderá una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo las previstas en los apartados c) y d) del artículo....." O sea que la paga extraordinaria habrá de comprender los complementos específico (apartado a), de carrera profesional (apartado b) y ¿el complemento de atención continuada (apartado e)?

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.





Artículo 68. Convocatorias de procesos selectivos. Para un mejor derecho y mayor garantía jurídica de los candidatos aspirantes a las pruebas selectivas, este artículo debería incluir como contenido mínimo en las convocatorias de procesos selectivos una previsión similar a la establecida en el artículo 28.1 a) del Convenio Colectivo del siguiente tenor: "Las vacantes ofertadas con especificación de competencia funcional (Grupo o Subgrupo profesional, Cuerpo o Escala) y, en su caso, especialidad". (especialidades)

RESPUESTA: La tradicional diferencia sobre el contenido de las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y en competencias de personal laboral estriba en la identidad sustancial de los puestos de trabajo englobados en las respectivas competencias funcionales frente a la diversidad orgánica y funcional de los puestos de trabajo de cada Cuerpo, Escala y especialidad de personal funcionario, circunstancia que, unida a la potestad de autoorganización de la Administración convocante, aconseja mantener el actual sistema.

Excedencia voluntaria para trabajar como interino en otro cuerpo de la administración tras un llamamiento de la bolsa Ahora mismo cuando te llaman de la bolsa para trabajar como interino en otro cuerpo superior a en el que estás trabajando como funcionario de carrera no se puede solicitar una excedencia por motivos personales hasta que no llevas 5 años trabajando y no puedes aceptar el nuevo trabajo aunque sea mucho más beneficioso para ti. Y aún así dependes de que dé permiso tu superior **RESPUESTA:** Se estudiará la viabilidad de la propuesta.

Personal funcionario interino. Consideraciones. El artículo 18 parece estar incompleto, y sino no sé para qué han puesto apartado 1. Artículo 19: Cese del personal funcionario interino. Debería añadirse, expresamente, que la duración del nombramiento de este tipo de personal no debería exceder de un año, prorrogable por otro más. En el caso de que el nombramiento se hubiera efectuado para sustituir a un funcionario de carrera que esté de baja, habría que irse a la duración máxima de la baja que establece la normativa de la Seguridad Social. Y debería incluirse en este artículo, así como en el Título VIII (régimen disciplinario), las consecuencias para la autoridad o cargo público que consienta con el incumplimiento de lo aquí establecido.

RESPUESTA: Agradecemos la puntualización y en la tramitación del proyecto normativo se revisará la coherencia y corrección de cada precepto, incluida la del art. 18. En relación al contenido previsto en el artículo 19, se estará a la nueva redacción del artículo 10 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. El nuevo precepto estatal básico establece una regulación completa sobre la naturaleza de dicho personal, los supuestos tasados para su nombramiento y las causas y consecuencias del cese, mientras que la normativa en materia de altos cargos y la legislación presupuestaria contemplan previsiones adicionales en relación a incumplimientos o irregularidades en el desempeño del cargo. Asimilación a los Cuerpos o Escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

La propuesta es que se introduzca en el Artículo 106. Movilidad interadministrativa un apartado más que exprese que el personal funcionario procedente de otras Administraciones Públicas y destinado con carácter definitivo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como aquel que acceda a la misma por cualquiera de los sistemas de provisión, podrá instar de la Dirección General de la Función Pública, cuando no se produzca de oficio, la asimilación a los Cuerpos o Escalas de esta Administración que le permita el acceso a los puestos de trabajo correspondientes. La asimilación vendrá determinada, principalmente, por el Cuerpo o Escala de pertenencia. La movilidad de estos funcionarios exigirá la acreditación por los mismos de su condición de asimilados al Cuerpo o Escala de que se trate. Téngase en cuenta que, en estos momentos, por defecto de normativa, podemos encontrar a empleados públicos discriminados en derechos (por ejemplo en un concurso de traslados) aun encontrándose en una misma situación administrativa de servicio activo, y habiendo accedido al puesto en un mismo concurso de méritos en igualdad de condiciones. Tenemos tres tipos de situaciones, en relación con los derechos como empleado público: el personal propio de la administración de la Comunidad de Castilla y León, el personal asimilado por aplicación de la norma anterior, y el personal de otras administraciones que accedió tras el 13 de septiembre de 2018. A partir de la entrada en vigor del Decreto 35/2018, de 13 de septiembre, por el que se modifican determinadas normas en materia de función pública, en relación con la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se derogó la disposición adicional tercera del Decreto 285/1994, de 23 de diciembre, por el que se regula la integración de funcionarios transferidos a la Comunidad de Castilla y León en los cuerpos y escalas de la Administración. Es decir que, salvo para las resoluciones de asimilación dictadas antes de la entrada en vigor de este Decreto, que continuarán surtiendo efectos en tanto el funcionario se encuentre en servicio activo en esta Administración o en situación administrativa que conlleve reserva de puesto, el personal funcionario no integrado, procedente de otras Administraciones Públicas y destinado con carácter definitivo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como aquel que acceda a la misma por cualquiera de los sistemas de provisión, no tiene forma de instar de la Dirección General de la Función Pública, ni podrá esperar que se produzca de oficio, la asimilación a los Cuerpos o Escalas de esta Administración que le permita el acceso a los puestos de trabajo correspondientes. Así pues, aun habiendo accedido por un mismo concurso, con destino definitivo, y en servicio activo, a partir de este Decreto 35/2018, de 13 de septiembre, se ha generado un grupo de "personal de segunda" que no puede acceder en las sucesivas convocatorias del concurso ordinario más que a los puestos A5 abiertos a otras administraciones, es decir a los mismos que cualquier otro funcionario "ajeno" pero nunca a los que cualquiera de sus compañeros podría. Pienso que se refuerza mi argumento, en tanto el propio apartado 3 del artículo 106 del anteproyecto, refuerza y asienta las previsiones del artículo 84.3 del EBEP, que aseguran la permanencia en la Administración de destino (que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración) en los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo para el personal que lo hubo obtenido por concurso, extendiéndolo para el personal de Libre Designación. Artículo 106. Movilidad interadministrativa. 1. De acuerdo con el principio de reciprocidad y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto básico del Empleado Público, así como en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan suscribirse, el personal funcionario de carrera podrá acceder a puestos de trabajo de otras Administraciones Públicas de acuerdo con los requisitos y condiciones que estas establezcan. 2. Los puestos de trabajo de personal funcionario de esta Administración Autónoma que sean susceptibles de provisión por personal funcionario de carrera de otras Administraciones Públicas, se cubrirán por los distintos sistemas de provisión vigentes, con los efectos que legal y reglamentariamente se determinen. 3. En los supuestos previstos en el artículo 84.3 del Estatuto Básico del Empleado Público los personal funcionario de carrera de otras

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



Administraciones Públicas asimilados a Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que cesen en un puesto de trabajo obtenido por libre designación, serán adscritos en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al de cese, a otro puesto de trabajo de esta Administración de conformidad con los sistemas de carrera y provisión de puestos establecidos en esta Ley.

RESPUESTA: La finalidad de la previsión contenida en el artículo 106 del anteproyecto normativo es garantizar los derechos de los funcionarios de otras Administraciones Públicas que accedan a puestos de trabajo de esta Administración por cualquiera de los sistemas de provisión definitiva, eliminando incertidumbres sobre su permanencia en la Administración de destino, de acuerdo con lo previsto en el artículo 84 del texto refundido del estatuto Básico del Empleado Público.

Modificar artículo para facilitar excedencia por prestación de servicios en el sector público. Permitir a los funcionarios de carrera acceder a la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público para desempeñar puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal.11 Véase Comunidad Autónoma de La Rioja como ejemplo.

1. RESPUESTA: Se analizará la viabilidad de la propuesta.

Artículos 19, 22.4, 23, 24, límite temporal de ocupación de plaza Indicar un plazo temporal para estos tipos de personal. Recuperar el límite temporal que ya se explicitaba antes para funcionario interino y hacerlo extensivo al laboral temporal, laboral indefinido p.s.j., y eventual. Sin que, sobre todo el artículo 23, sirva para regalar plazas sin haber aprobado una oposición o concurso-oposición en igualdad de condiciones que el resto de funcionarios de carrera/personal laboral fijo. **RESPUESTA:** La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la comunidad. Los límites temporales quedarán definidos en la norma por remisión a la regulación estatal básica en la materia. En la selección de personal temporal al servicio de la Administración en ningún caso se adjudican puestos de trabajo -ni a personal funcionario ni a personal laboral- sin haber superado el correspondiente proceso selectivo para el ingreso en los respectivos Cuerpos, escalas o Competencias funcionales. Hart@ de los interinos y demás personal temporal Estoy hart@ de las reivindicaciones de los interinos, indefinidos no fijos (esta figura no podría existir en ningún otro país) y de los empleados públicos temporales en general. Sois muy cansinos. Haber estudiado y haber sacado la plaza como hemos hecho l@s demás (y aún seguimos en ello a día de hoy). Hay muchos interinos que han tenido que trabajar y estudiar al mismo tiempo, y no se han muerto por ello, y al final han sacado la plaza a 'puro huevo'. Tenéis todas las tardes libres y los fines de semana para estudiar. ¡Ah, no! Que mola más estar por ahí disfrutando de la vida y del tiempo libre,... nos ha fastidiado, como a todos los demás... Os habéis estado beneficiando durante años de una situación del todo irregular e ilegal y ahora os rasgáis las vestiduras. Hay que tener más cara que espalda. Entre vosotros, los politicuchos y los sindicalistas os estáis cargando la Función Pública de este país. Y la jurisprudencia de la UE habría que analizarla con lupa, que me da la impresión de que interpretáis lo que os da la gana. Además, no creo que los jueces de la UE estén al tanto de la idiosincrasia de este país, ni de cómo funcionan las cosas por estos lares. No saben que solo somos europeos de boquilla, que no de mentalidad. Aquí lo





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

único que cuenta es la endogamia y el mamoneo a todo trapo. El mérito y la capacidad es para el vecino, que eso da mucha pereza. Que sepáis, para finalizar, que vuestros derechos chocan de lleno con los de los empleados públicos (funcionarios de carrera, fundamentalmente) que han tenido que esforzarse de verdad de la buena para obtener una plaza en propiedad, así como de los derechos del resto de la población, de aquellas personas ajenas a la Administración que están haciendo un esfuerzo muy importante (de tiempo, dinero, relaciones personales,...) y que no han tenido la suerte de poder cobrar un sueldo público durante años, como muchos de vosotr@s. Como os salgáis con la vuestra, los funcionarios de carrera vamos a tener que empezar a acudir en masa a los Tribunales para que se hagan valer también nuestros derechos.

RESPUESTA: Cualquier medida tendente a la estabilización de plazas cubiertas por personal temporal se realizará dentro de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, y previa ponderación de todos los intereses en liza, respetando en todo caso los derechos de los demás afectados y en el marco de la legislación básica en la materia.

¿Anulación del puesto obtenido por concurso? Eliminar el punto 6 del artículo 60. Con todos los esfuerzos para tener un concurso de traslado abierto y permanente, y que a día de hoy todavía no se tiene ni el obligatorio anual y hay funcionarios de carrera en provisional desde hace décadas... (mientras otros tipos, sin aprobar oposición, buscan que se les regale una plaza "de gratis") y ahora aparece este artículo.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Comisión de servicios Considero necesario regular las comisiones de servicio de tal forma que se dé publicidad de los puestos vacantes y puedan acceder a ellos los funcionarios que así lo deseen, se haga de forma objetiva.

RESPUESTA: Se está trabajando en su desarrollo

Debe incluirse la clasificación del personal funcionario de carrera Debe incluirse la clasificación del personal funcionario de carrera, al igual que viene regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público. No tiene ningún sentido regular el resto de condiciones, situaciones, etc de los funcionarios públicos y no incluir dicha clasificación, que debe recoger, además todos los Grupos: Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: Título de Bachiller o Técnico. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma. Se





agradece la sugerencia, pero resulta innecesario, además de técnicamente incorrecto, reiterar el contenido de preceptos básicos en la ley autonómica. El art. 76 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula dicha clasificación, no permite desarrollo legislativo por las Comunidades Autónomas.

Más tramos de edad para el artículo 51.2 y similares Según se sigue aumentando la edad de jubilación, faltarían al menos dos tramos más, a los 35 y a los 40 años de servicio.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Ampliación de la excedencia por agrupación familiar a las parejas de hecho Me gustaría sugerirles que se amplíe la posibilidad de acogerse a una excedencia por agrupación familiar en el caso de las parejas de hecho, sin que tenga que mediar necesariamente matrimonio para obtener esta excedencia. En otras Comunidades Autónomas ya se permite esta posibilidad. Por ejemplo, en Castilla la Mancha (artículo 123 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo), en Extremadura (artículo 138 de la Ley 13/2015, de 8 de abril), o en Galicia (artículo 175 de la Ley 2/2015, de 29 de abril). Además, se da la circunstancia de que en la Administración de la Comunidad de Castilla y León sí se equiparan las parejas de hecho y los matrimonios en relación con los permisos y licencias regulados en el Decreto 59/2013 de 5 de septiembre, tal y como establece su disposición adicional tercera. No obstante, como las excedencias no se regulan en este decreto, actualmente no es posible para las parejas de hecho acogerse a una excedencia por agrupación familiar y tampoco sería posible tras la aprobación de esta nueva ley de función pública en su redacción actual.

RESPUESTA: La viabilidad de la propuesta será objeto de estudio y consideración.

Contemplar una excedencia voluntaria por mejora del puesto de trabajo, que garantice la vuelta y derechos de tu plaza de origen. Actualmente si eres personal funcionario o estatutario fijo y te llaman para una plaza de categoría superior, debes presentar excedencia voluntaria por interés particular. En esta excedencia debes permanecer mínimo dos años, y reincorporarte a tu plaza de origen en el primer concurso de traslados, además pierdes tus derechos de personal fijo (como participar en exámenes de promoción interna). Con ello es imposible adquirir experiencia, necesaria para sacar una plaza definitiva, de nivel superior pues normalmente son concurso oposición.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Eliminación del personal interino y eventual Deberían eliminarse tanto el personal interino como el eventual. Si es necesario cubrir algún puesto de trabajo, y siempre que sea de forma temporal, que se haga un contrato de trabajo temporal, que en ningún caso pueda tener una duración superior a un año, prorrogable por otro más, y luego a la calle. Al final, al personal interino le están aplicando la legislación laboral, pues que se sustituya por un contrato de trabajo (celebrado con los aspirantes que estén en la bolsa de empleo) y se acabó, y que se elimine la figura del personal interino. En cuanto al personal eventual, ¿alguien me puede justificar su existencia? Sus funciones las pueden realizar perfectamente los funcionarios de carrera, ocupando esas plazas por concurso. Lo que pasa es que nuestros políticos y sus altos cargos no quieren que la gente se entere de sus chanchullos varios y de ahí la existencia del personal eventual. Si llevaran las cosas por el libro, y no tuvieran nada que ocultar, no haría falta el personal eventual. Y, por supuesto, lo más importante de todo, es que los cargos políticos, y demás altos cargos,





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

respondan por los desmanes que promuevan o permitan en cuanto a la gestión de personal, que en esta Administración es un auténtico desastre. No sólo en vía administrativa o contenciosoadministrativa, sino también por la vía penal. Ya veríais como así se acababa toda esta tontería.

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita. La tipología de personal al servicio de las Administraciones Públicas es legislación básica, y por ende, materia común y uniforme para todas ellas. La naturaleza y funciones de cada tipo de personal se encuentra regulada en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, sin que corresponda al legislador autonómico su modificación o eliminación.

Cumplimiento de la normativa de Función Pública: Como ya decían los romanos, no importa que las leyes sean buenas, sino que se cumplan. Es una pérdida de tiempo que aprueben una gran Ley de Función Pública si persisten en su actitud de incumplimiento sistemático de la misma, convirtiendo el texto legal en papel mojado. Me refiero, por ejemplo, a la convocatoria anual de los concursos de traslados de personal funcionario. Lo más preocupante de todo es que, por graves que sean esos incumplimientos, NUNCA PASA NADA, porque se da por supuesto que está en la naturaleza de la Junta el MAL FUNCIONAMIENTO de todo lo relativo a la Función Pública. Con esto quiero poner de manifiesto que lo verdaderamente relevante es que la Ley resulte creíble porque los funcionarios constatamos su cumplimiento.

RESPUESTA: Entendemos la preocupación mostrada; por ello el anteproyecto normativo busca incrementar la participación de todos los sujetos y actores implicados, la mejora en la gestión administrativa y la plena efectividad de sus preceptos.

Limitación drástica de las libres designaciones Estas plazas son un agravio a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y una de las principales causas de la acelerada decadencia de la administración autonómica. La total politización de los puestos superiores es además un brindis a la corrupción, tal y como se ha demostrado en numerosas ocasiones en Castilla y León y en España. Quienes decían que iban a terminar con estos nombramientos han tomado el camino contrario, llegando incluso a comunicar los que van a ser nombrados antes de que se realice la convocatoria, que en ocasiones llaman eufemísticamente "concurso de libre designación". La discrecionalidad de los nombramientos ha dado paso a la arbitrariedad, siendo la militancia partidista el principal mérito determinante en la mayor parte de los casos. En el SACyL se ha llegado a una situación extrema, con todas las jefaturas intermedias reservadas a esta nefasta forma de provisión. Incluso existe la figura de los contratos de dirección para numerosos puestos de las Gerencias, que permiten burlar los mínimos requisitos que se exigen a los aspirantes a las plazas de libre designación. No resulta nada extraño que un interino o un contratado de una bolsa sean propuestos para uno de estos contratos. Esta discrecionalidad sin control ha convertido el SACyL en algo parecido a un barco pirata, en el que las mejores plazas se reparten como botín político. Si para acceder a una plaza de libre designación el principal mérito es tener una militancia política determinada, debería recogerse en las bases de la convocatoria, para no hacer perder el tiempo a los aspirantes. Eso sería transparencia.

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



RESPUESTA: Entendemos que es conveniente abordar una valoración técnica y organizativa de las características y número de puestos de trabajo que pueden ser provistos por tal sistema, si bien dicha es en el ámbito de la tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo, previa negociación con los representantes de los empleados públicos, donde debe acometerse dicha cuestión. El anteproyecto normativo se limita a desarrollar el precepto básico del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en estos particulares, reconociendo este sistema de provisión definitiva de puestos como el adecuado para proveer los puestos de mayor responsabilidad y complejidad, previa convocatoria pública y tras la apreciación discrecional - que no arbitraria- por el órgano competente sobre la idoneidad profesional de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para su desempeño.

Evaluación del desempeño: Menudo gol que nos quieren meter con esto de la evaluación del desempeño. Inicialmente, solo iba a servir para la carrera profesional y ahora va a servir para justificar cualquier aberración contra los empleados. Si, al menos, se basase en criterios absolutamente objetivos podría ser una opción interesante pero me temo que va a estar basada en criterios del todo subjetivos, y que solo va a utilizarse como premio o castigo, según le caigan a tu superior o a tus compañeros, socavando la independencia de los empleados públicos. Como no te pliegues a los deseos de tus jefes (designados por cargos políticos) ya te digo yo cuál va a ser tú evaluación del desempeño. Fuera el artículo 60 del anteproyecto, socava la necesaria independencia funcional.

RESPUESTA: La implantación de la evaluación del desempeño, así como sus utilidades y posibles efectos en los diversos ámbitos de la gestión de personas constituyen una obligación para las administraciones públicas establecidas desde el año 2007 con la aprobación del Estatuto Básico del empleado público. La regulación de la misma, como se indica en el actual texto refundido del EBEP, ha de responder necesariamente a los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Comisiones de servicio: La Gerencia Regional de Salud ha rechazado la Resolución del Procurador del Común de fecha 2 de enero de 2020, en la cual realizaba la siguiente propuesta: " 1.- Que por parte de ese Centro Directivo se tenga en cuenta que las comisiones de servicio deben ofertarse mediante convocatoria pública (artículo 81.3 del Estatuto Básico del Empleado Público y Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2019). 2.- Que por parte de ese Centro Directivo se tenga en cuenta, también, que la selección de los solicitantes debe fundamentarse en criterios objetivos al uso en la carrera profesional, entre ellos, la antigüedad". La Dirección General de Función Pública argumentó que lo dispuesto sobre la publicidad, transparencia, mérito y capacidad para el otorgamiento de las comisiones no regía en Castilla y León por falta de adaptación de la legislación autonómica a lo dispuesto en el Estatuto Básico. Ahora no tienen excusa para adaptar la Ley de Función Pública, garantizando la vigencia en Castilla





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

y León de lo dispuesto en la legislación básica estatal, de acuerdo con la interpretación del Tribunal Supremo.

RESPUESTA: Se está trabajando en su desarrollo.

La experiencia laboral debe contar a todo el personal temporal o fijo para todos sus efectos. Debe unificarse el criterio acerca de la experiencia laboral. En unos casos, la experiencia previa cuenta para trienios o sexenios, en otros no; en unos casos, la experiencia previa computa para los concursos de traslados, en otros no; en algunos casos hay tiempos de servicio que cuentan para oposición y no para otros efectos, etc. La experiencia laboral previa es un mérito y haber prestado servicios a la administración debe reconocerse a todos los efectos. De la misma forma, los interinos que se incorporen, por oposición o por concurso, a la función pública deben incorporarse con sus méritos a todos los efectos. No tiene sentido que se le reconozca la experiencia para los complementos económicos y no para concursar, por ejemplo. El tiempo de servicio en una administración debe contar por igual a todos los trabajadores. RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración. Plaza para quien tenga oposición aprobada. Se debiera otorgar la plaza o pasar al concurso a quien tenga oposiciones aprobadas sin plaza de convocatorias anteriores.

RESPUESTA: El nombramiento de personal funcionario de carrera o la contratación de personal laboral fijo solo cabe efectuarlo previa superación del correspondiente proceso selectivo, sin que en ningún caso sea ajustado a derecho realizar contrataciones o nombramientos en un número superior al de plazas ofertadas. Cuestión distinta sería analizar la viabilidad de respetar las notas de ejercicios superados en anteriores convocatorias de cara a las siguientes, siempre y cuando el tiempo transcurrido entre ambas convocatorias y la legislación sobre las que versen las respectivas pruebas no lo desaconsejen.

Desigualdad de protección en el artículo 104: Se debe incluir a los hombres para los casos de violencia doméstica, con las mismas protecciones indicadas en lo redactado (es más, se debería hablar de personas y no discriminar por sexo...)

RESPUESTA: Se trata de normativa estatal

Regulación del régimen de cese y toma de posesión de los concursos. La propia Ley de Función Pública debe establecer el régimen de cese y toma de posesión de los concursos, con sus respectivos plazos. Con esto se evitaría que cualquier iluminado pueda sentir la tentación de hacer una derogación singular de lo dispuesto en el Reglamento de desarrollo de la Ley, estableciendo un régimen "ad hoc" para cada convocatoria en base a argumentos absolutamente discrecionales y arbitrarios. De este modo la infracción pasaría a ser una ilegalidad manifiesta y podría tener incluso consecuencias penales.

RESPUESTA: Se analizará la viabilidad de la propuesta.

Por qué no esperar a ver cómo queda la reforma del EBEP? Teniendo como tenemos encima de la mesa una reforma del EBEP, no hubiese sido mejor esperar unos meses?

RESPUESTA: Se ha valorado como actuación de interés público y en beneficio de los destinatarios de la norma acometer en esta legislatura el desarrollo legislativo del





texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, actuación normativa que resulta imprescindible habida cuenta de que la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León data de una época anterior al dictado de la Ley del citado Estatuto aprobado en 2007 y que, a su vez, fue objeto de sucesivas modificaciones e incorporaciones de preceptos dispersos en diferentes normas, finalmente refundidas y armonizadas en el Real Decreto Legislativo de 2015, y que, a su vez, se ha visto modificado de nuevo en los últimos años. Dado su carácter de norma básica, la ley autonómica se ha visto precisada de diferentes modificaciones parciales para su adaptación a los cambios operados en la materia por el legislador estatal. La sucesión de modificaciones legislativas desde que en 2007 se aprobara el primer texto del Estatuto ha dejado obsoletas numerosas normas autonómicas en la materia que conviene actualizar de forma global, dotando de seguridad jurídica a los sujetos a los que se dirige y facilitando la aplicación normativa a los distintos operadores jurídicos.

Personal directivo profesional No sé qué pinta en esta Ley el personal directivo profesional. Entiendo que no tiene la consideración de empleado público, con lo que no pinta nada en la Ley de la Función Pública. A lo sumo una breve referencia en el apartado correspondiente a los funcionarios de carrera, por la parte que les toca. Y, por cierto, entiendo que si a este tipo de personal se puede acceder desde fuera del Sector Público, se tendrán que exigir los mismos requisitos que a los funcionarios de carrera (pertenecer al Subgrupo A1), esto es, como mínimo, ser Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado...

RESPUESTA: La regulación del personal directivo profesional se inserta en el modelo de empleo público diseñado por nuestra Constitución y constituye un aspecto esencial para la modernización de 19 las Administraciones Públicas. Así lo entendió el legislador estatal básico configurándolo en el EBEP como una clase más de empleado público. Con el desarrollo autonómico que se prevé en el anteproyecto normativo se logra la clara diferenciación de la función política de la función directiva profesional.

Más sobre las comisiones de servicios Resolución de 23 de diciembre de 2019, del Procurador del Común de Castilla y León: "Por lo tanto, entiende esta Procuraduría que, en actuaciones sucesivas de esa Corporación, debe tener en cuenta que los puestos de trabajo solamente podrán ser cubiertos en comisión de servicios en caso de urgente e inaplazable necesidad. También debe tener en cuenta tanto la necesidad de ofertar las comisiones de servicios mediante convocatoria pública, como la de motivar los nombramientos en criterios objetivos relacionados con la carrera profesional de los solicitantes (entre otros, la antigüedad)". Ahí están la STS de 24 de junio de 2019 y la STSJ de Andalucía de 27 de diciembre de 2016. Dada la importancia del tema, las comisiones de servicios deberían quedar perfectamente reguladas en la Ley de la Función Pública. Eso sí, si existiese voluntad política para hacerlo, que no lo creo. En la actualidad, la mayoría de las comisiones de servicio (por no decir todas), se están concediendo sin publicidad alguna y sin motivación alguna, por lo que un acto discrecional de esta naturaleza se acaba convirtiendo en arbitrario, lo que está prohibido por la propia CE (art. 9.3). Con el fin de respetar los





principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica, que deben regir el acceso al empleo público, todas las comisiones de servicios deberían tener una convocatoria pública y su concesión debería estar fundamentada en criterios objetivos, dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, la Ley debería garantizar que los puestos vacantes ocupados en comisión de servicios sean ocupados de forma definitiva, por el sistema de provisión que proceda, lo antes posible. En caso de que ese sistema sea el concurso, la plaza vacante debería ser ocupada en el plazo de un año, como muy tarde, pues los concursos de traslados deberían tener, como poco, una periodicidad anual (convocatoria y resolución del concurso dentro del año natural). Por último, las comisiones de servicios forzadas deberían estar prohibidas, eso suena a trabajos forzados y a castigo, especialmente, las que suponen ocupar un puesto con retribuciones inferiores a las del puesto del que se es titular. En cualquier caso, debería ser un requisito ineludible, para imponer estas comisiones forzadas, que, previamente, hubieran sido ofertadas en convocatoria pública y que además hubiesen quedado desiertas. Para ocupar esos puestos también se podría tirar del personal interino (que tanto gusta en esta Administración), antes que obligar a nadie a desempeñar el puesto ('forzosamente'). Por todo esto, este tipo de comisiones forzadas carecen de todo sentido, existen otras alternativas.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Misma selección de acceso en laborales que se usa en funcionarios La selección de acceso para personal laboral fijo (artículo 66) debe decir lo mismo que selección de funcionario (artículo 65)

RESPUESTA: Los principios generales y los sistemas selectivos que rigen la selección de ambos tipos de personal al servicio de las Administraciones Públicas son comunes. No obstante, la sujeción de ambos tipos de empleados públicos a diferentes regímenes jurídicos (derecho administrativo y derecho laboral), la diferente naturaleza del vínculo que les une a la Administración (régimen estatutario y contrato laboral) y la diferencia de funciones desempeñadas por cada uno de ellos (potestades administrativas y oficios) es la razón que determina el empleo, como regla general, del sistema de oposición para el ingreso en Cuerpos y Escalas de personal funcionario y del sistema de concurso-oposición para el ingreso en las distintas competencias funcionales.

Movilidad Creo que es necesario, adecuado y bueno para el trabajador y la administración la posibilidad de que un trabajador de la Junta pueda acceder a puestos de educación y/o sacyl a los cuales ahora no se puede como por ejemplo trabajadores sociales. Es injusto ver como desde otras administraciones se puede optar al concurso a ciertos puestos y dentro de la misma administración no. Creo que se podría llevar a cabo teniendo en cuenta experiencia, formación...

RESPUESTA: Tanto las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario como de personal laboral fijan, para cada tipología de empleados públicos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas de personal funcionario y competencias funcionales de personal laboral, así como los sistemas de provisión en relación a cada uno de los puestos de la organización, incluida la posibilidad de su cobertura por personal de otras Administraciones Públicas, si bien tanto en el caso





del personal propio como en el del personal proveniente de aquellas, deberán cumplirse todos y cada uno de los requisitos del puesto.

El puesto de trabajo (artículo 77). Un mismo puesto de trabajo sólo debería estar adscrito a determinados Cuerpos y Escalas de un mismo Grupo o Subgrupo, en ningún caso a distintos Grupos de clasificación. Y esto debería recogerse de forma expresa en el artículo 77, distinguiendo entre puestos de trabajo de personal funcionario y laboral. Y la referencia a la potestad de autoorganización de la Administración, que hace el apartado 4 de este artículo, es más que discutible. Los puestos de trabajo afectan a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y deberían ser objeto de negociación colectiva.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y consideración. Entendemos que, como regla general, los puestos de trabajo deben quedar adscritos a un determinado Cuerpo o Escala, sin perjuicio de que será, en cada caso, la especificidades de titulación requerida, la complejidad de las funciones y el resultado de la negociación con los representantes del personal lo que determine finalmente en las respectivas relaciones de puestos de trabajo Cuerpo, escala o especialidad de adscripción de cada puesto.

Régimen retributivo No sé cuándo les va a entrar en la cabeza a algunos políticos, y a buena parte de la población, que la Administración no es una fábrica de chinchetas. Lo digo porque entre los principios del sistema retributivo se hace referencia al cumplimiento variable de objetivos y productividad. El establecimiento de objetivos y, sobre todo, la medición de la productividad podría aplicarse a ciertos puestos de la Administración, pero a la mayoría de los puestos no. Esto no es una industria cualquiera o, al menos, no debería serlo. Se trata de satisfacer el interés general de la población. Y lo que también clama al cielo es la letra c) del art. 28.1: "Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles". Entiendo que si no hay recursos públicos disponibles, se podrá dejar de pagar los sueldos de los empleados públicos o reducirlos a la mitad, por ejemplo. Los que son responsables de que haya o no recursos públicos son quienes los gestionan, que paguen esos con sus nóminas la falta de recursos. Los sueldos de los empleados públicos (y de todos los trabajadores) deberían estar garantizados por ley y que, en ningún caso, puedan cobrar menos de lo que cobran en la actualidad. Otra cosa, que podemos discutir, son los incrementos retributivos.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Relaciones de puestos de trabajo La competencia para aprobar las relaciones de puestos de trabajo debería seguir en manos de la Junta de Castilla y León, en lugar de pasar a manos del Consejero/a competente en materia de Función Pública. Y deberían eliminarse los supuestos de exención del requisito de figurar en las RPTs previstos en el artículo 80.2.

RESPUESTA: La aprobación y modificación de las Relaciones de Puestos de trabajo debe seguir un procedimiento ágil y sencillo que logre adaptar dichas relaciones a las necesidades cambiantes de la organización, por lo que se estima más conveniente residenciar tal competencia en el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, previa negociación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

Carrera profesional No sé para qué se aprobó una Ley de la carrera profesional (que no se ha llegado a cumplir) y ahora se va a regular a través de la Ley de la Función Pública. Nos marean más que a una perdiz. Por cierto, muy mal, y escasamente, regulada la carrera profesional en esta nueva Ley de la Función Pública. Se deja todo al desarrollo reglamentario. Miedo me da.

RESPUESTA: La 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León ya incorporó en los artículos 64 y 66 de la vigente Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León esa nueva regulación así como la previsión del desarrollo reglamentario. El citado reglamento está sujeto a los límites formales y materiales, en especial al de legalidad y reserva normativa, así como al control de los tribunales de justicia.

Principios rectores de la Función Pública Echo en falta los principios rectores y valores éticos de la Función Pública que vienen recogidos en el artículo 3 de la actual Ley de la Función Pública. Si empezamos olvidándonos de los principios, mal vamos.

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma. Los principios rectores de la función pública autonómica son, como no podía ser de otra forma, los establecidos con carácter básico en el texto refundido del Empleado Público, a los cuales se remite expresamente la norma autonómica.

Complemento de carrera vertical o complemento de destino Art. 31. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera. 1. b). a. Complemento de carrera vertical. Se corresponde a lo que conocemos como complemento de destino, no apareciendo tal denominación en anteproyecto de la ley en el capítulo II. Régimen Retributivo. Entiendo que entonces en el art 109 que desarrolla la situación de servicios especiales en su apartado 2, (funcionario de carrera nombrado alto cargo), deberá corregirse el término "COMPLEMENTO DE DESTINO" que vuelve a aparecer aquí, por el nuevo término COMPLEMENTO DE CARRERA VERTICAL

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Disposiciones adicionales La disposición adicional segunda no tiene contenido. No se conocen los efectos del silencio administrativo. Y la disposición adicional sexta no tiene título.

RESPUESTA: Agradecemos la puntualización. Las deficiencias apuntadas serán objeto de corrección en la tramitación del texto.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

Concurso provisión puestos trabajo Debería recogerse de forma expresa (en el art. 91 o en el 92) que la periodicidad de las convocatorias sea como mínimo anual. El plazo máximo de resolución debería reducirse a 6 meses. Las convocatorias deberán contener las bases de las mismas, con la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas y la composición de las comisiones de valoración. En el art. 92.1.b) debería eliminarse lo de 'únicamente' podrán figurar los contenidos en la relación de puestos de trabajo. Como 'mínimo' debería figurar el contenido de la RPT. Debería figurar la denominación, nivel, complemento específico, en su caso, y localidad del puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para desempeñarlo, que deberán coincidir con los establecidos en las relaciones de puestos de trabajo. También debería figurar la puntuación mínima para la adjudicación a los concursantes voluntarios de los puestos de trabajo convocados. Y el plazo de presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días hábiles En cuanto a los méritos (art. 93), debería mencionarse expresamente lo siguiente: 'La antigüedad se valorará por años de servicios, por la totalidad de los años de servicios prestados en las AAPP como funcionario de carrera. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios'. Además, debería valorarse la formación académica y posgraduada. Y debería eliminarse la letra e) del artículo 93.1. Aquí no pinta nada la evaluación del desempeño, eso es para la carrera profesional, que se trata de otro procedimiento, no para los concursos de traslados.

RESPUESTA: Agradecemos las aportaciones, que serán objeto de estudio.

Oferta de Empleo Público (artículo 87) En el artículo 87 de la nueva Ley debería quedar claro el carácter anual que debe tener la Oferta de Empleo Público (aunque ya lo diga el EBEP) pero, además, se debería volver a la regulación original en esta materia, que obligaba a su publicación dentro de los tres primeros meses de cada año natural. Y, por supuesto, publicación de la OEP de la Administración autonómica en el BOCYL y en la sede electrónica de la Junta de Castilla y León.

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma.

Respecto al resto de aportaciones, se analizará su viabilidad.

Promoción interna (artículo 56) En las convocatorias de pruebas selectivas de promoción interna debería incluirse lo siguiente: "Con el fin de respetar los principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica que deben regir el acceso al empleo público, el órgano de selección deberá publicar, con anterioridad a la realización de la prueba, los criterios de corrección, valoración y superación de la misma, que no estén expresamente establecidos en las bases de la convocatoria correspondiente". También debería incluirse, en el contenido de este artículo 56, la posibilidad de exención de la realización de los ejercicios aprobados en convocatorias anteriores. Por último, debería incluirse en este artículo 56, lo siguiente: "Para el acceso a otros Cuerpos o Escalas dentro de su mismo Grupo, los funcionarios que reúnan las condiciones de la convocatoria deberán superar únicamente aquella parte de las pruebas selectivas propia de la especialidad del Cuerpo o Escala al que pretendan acceder".





RESPUESTA: Entendemos que el principio de transparencia en la actuación de los tribunales calificadores para acceso a la función pública es una transmutación al proceso selectivo de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, de forma que se posibilite que todos los aspirantes se encuentren en las mismas condiciones. La regulación contenida en el anteproyecto normativo en estos particulares es suficiente para asegurar tal principio. Son las bases de cada convocatoria las que, en atención a las características del respectivo proceso selectivo, establecen la puntuación necesaria para superar cada ejercicio y en su caso, de resultar preciso, habilitan al tribunal calificador para establecer criterios de valoración.

Pagas extraordinarias Las pagas extraordinarias deberían consistir en una mensualidad íntegra, sin exclusiones de ningún tipo.

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita. No es el caso de las pagas extraordinarias, que a tenor de lo dispuesto en dicha normativa, son dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, con la excepción de las previstas en los apartados c y d del artículo 24 del citado texto refundido.

Artículo 24. Personal eventual. ¿Qué sucede con el cese del personal eventual? Aunque algo diga el EBEP, debería quedar bien claro que: "El personal eventual cesará automáticamente al cesar la autoridad que lo nombró, lo que no generará en ningún caso derecho a indemnización". En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna. ¿Y qué pasa con los funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad que presten servicios como personal eventual?

RESPUESTA: La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma. Las cuestiones apuntadas en la portación son materia ya regulada en la legislación básica.

Nuevo artículo 20 El artículo 20.2 debería quedar redactado de la siguiente manera: "En ningún caso la prestación de servicios en calidad de personal funcionario interino se considerará mérito para el acceso a la condición de funcionario o para la promoción interna".





RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Contemplar el supuesto de excedencia prevista para el personal laboral en el artículo 84.7 Convenio Colectivo Tener derecho a reserva del puesto de trabajo durante 1 año. El art. 8.1.c) del Decreto 21/2018 valora hasta 4 puntos los servicios prestados como funcionario de carrera o de personal laboral fijo en cuerpos, escalas, especialidades o en su caso competencias funcionales o especialidades distintas a la de la bolsa objeto de acceso. Ya que se fomenta el acceso a las bolsas, dar facilidades también al personal funcionario para poder volver a su puesto de trabajo.

RESPUESTA: Se analizará la viabilidad de la propuesta.

Listas funcionarios sanitarios farmacéuticos y veterinarios; considerar como mérito el tiempo trabajado en otra categoría. Se debería considerar el tiempo trabajado en otra categoría, al igual que para el resto de bolsas, por supuesto con menor baremo. La parte de derecho administrativo es común a todas las cuerpos.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Hacer del Registro de Personal una herramienta de gestión al servicio de todas las administraciones públicas en la Comunidad de CyL. En relación con el REGISTRO DE PERSONAL. Propongo que, a los efectos de que no se desvirtúe el alcance del ámbito de aplicación, que se define en el artículo 2, se elimine en el artículo 88 la expresión "con exclusión del recogido en el artículo 2.6". Es decir, y entendiendo que su desarrollo debería posteriormente reglamentarse adecuadamente, se propone la creación de un verdadero Registro General de Personal para el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Un Registro verdaderamente General, que permita una gestión más eficaz de los recursos humanos, del personal al servicio de las administraciones públicas de nuestro ámbito territorial. Y no solo ello, sino además que facilite la movilidad interadministrativa, tanto como derecho del personal empleado público, como en beneficio del desarrollo de las funciones públicas en las diferentes instancias administrativas. Un Registro General que, además del personal de la Administración de la Comunidad integrara al de las Instituciones Públicas de la Comunidad y de su Secretaría General de Apoyo, y al de las Entidades Locales, como un agregado de todos ellos, tal como habilita el artículo 71, especialmente en su apartado 5, 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. En este mismo sentido, pienso que la Ley debería incorporar alguna previsión de interrelación con el Registro Central de Personal, regulado en dicho artículo 71 del RDL 5/2015, y reglamentado sucesivamente por el Real Decreto 1405/1986, de 6 de junio y el Real Decreto 2073/1999, de 30 diciembre, de mayor precisión, y alcance más concreto, que la contenida en el apartado 2 del artículo 88. Artículo 88.- Registro General de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos. 1. En el Registro General de Personal de la Comunidad de Castilla y León, que estará integrado en la Dirección General de la Función Pública, figurará inscrito en la forma que 27 reglamentariamente se establezca, el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de esta Ley con exclusión del recogido en el artículo 2.6, y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. 2. Su organización y funcionamiento, que facilitará su coordinación con el Registro Central y con los Registros de Personal de otras Administraciones Públicas, se determinará por Decreto de la Junta de Castilla y León.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Compensación de jornada por la obligación de coger vacaciones por cierre de centro. Propongo defender la incorporación en el artículo 51, vacaciones del personal funcionario, lo mismo que los laborales tienen concedido en su Convenio Colectivo, artículo 71. Compensación de jornada. "1. Aquellos trabajadores que





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

vengan obligados a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con el cierre de centro de trabajo las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, verán reducida su jornada máxima anual en 22,5 horas." A los funcionarios no cierran los centros, nos obligan a coger vacaciones cuando no queremos y no nos compensan en nada.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Duración procesos de selección El plazo de duración de los procesos de selección, previsto en el artículo 68, los 8 meses, debería contar desde que se publique la convocatoria, no desde que salga la relación definitiva de admitidos y excluidos.

RESPUESTA: Las fases de los procesos selectivos, el número de pruebas a realizar y el volumen de aspirantes que se presentan para el ingreso en cuerpos, escalas y competencias funcionales ha demostrado que plazos menores al planteado en el anteproyecto normativo requieren el dictado de resoluciones de ampliación que garanticen su finalización en plazo. La seguridad jurídica y la tranquilidad de los aspirantes aconsejan mantener la redacción del precepto en los términos del anteproyecto normativo.

En resumidas cuentas: Este anteproyecto de ley no mejora en nada, pero en nada, a la actual Ley de la Función Pública. El nuevo proyecto de ley no hace más que remitirse al EBEP y, en la mayoría de las materias (por no decir en todas), también se remite a un desarrollo reglamentario posterior, por lo que esta futura Ley está, prácticamente, vacía de contenido. Y las pocas novedades que introduce están muy mal reguladas. Lo ideal sería tener un EBEP más completo y desarrollado que el actual, que solo permita a las distintas CCAA, y al resto de entidades territoriales, un desarrollo a nivel reglamentario. El problema aquí, como en todas las demás cuestiones, es el famoso 'café para todos', por el cual todas las Administraciones (léase los políticos que las dirigen) quieren tener su pequeña parcelita de poder, dictando leyes y reglamentos a su antojo (especialmente en lo que respecta a las CCAA). La Constitución garantiza que todos los españoles son iguales ante la ley y que tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado, lo que viene a chocar de lleno con el derecho a la autonomía que la CE reconoce a los municipios, provincias y, sobre todo, a las Comunidades Autónomas. Desde mi punto de vista, los derechos de los ciudadanos deberían estar muy por encima del derecho a la autonomía que tienen todas las entidades mencionadas, y, por tanto, deberían suponer un límite a dicha autonomía. Los que nos gobiernan cuando están en la oposición piden centralismo y centralización de competencias, y cuando gobiernan quieren gestionar cuantas más competencias mejor (con la financiación que ello conlleva, claro), así va el país. Volviendo a nuestra cuestión, y sirva a modo de ejemplo, la carrera profesional, dada su importancia, debería estar perfectamente regulada y desarrollada en el EBEP, más aún cuando los empleados públicos pueden pasar de una Administración a otra (en teoría). En fin, así es España. Por último, si al final este anteproyecto de ley ve la luz, deberían darle una vuelta en profundidad en lo que se refiere tanto a los aspectos materiales como formales. Se nota que han hecho un desastre de 'corta y pega', hay palabras que no concuerdan en género y número, hay párrafos que parecen sin terminar, hay aspectos sin regular (como los efectos del silencio administrativo), hay palabras que deberían empezar por mayúscula y no por minúscula, etc. Vamos, un auténtico desastre. Las prisas no son buenas y menos para elaborar una norma de esta transcendencia. Parece que ha sido elaborada por algún becario (dicho con todos mis respetos a los becarios).

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento



RESPUESTA: El artículo 149.1.18 de la CE reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. 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 es el resultado del ejercicio de dicha competencia, y en su desarrollo la Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, y evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma. Se agradecen las aportaciones sobre técnica normativa o erratas de redacción; ambas serán tenidas en consideración en la tramitación del texto.

Formas de provisión, inclusión promoción interna temporal. En el ámbito estatutario es una forma de provisión con resultados satisfactorios, que permite tener una lista de Funcionarios de carrera dispuestos a ocupar provisionalmente puesto de grupo o subgrupo superior con evidentes beneficios tanto para la admon como para el funcionario.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 96 Libre designación a. Jefaturas de Servicio y equivalentes: de concurso específico y duración de 4 años re-evaluable por una comisión regulada en su composición y transparente. b. Cualquier nivel por debajo de la jefatura de Servicio debería ser de concurso específico u ordinario dependiendo de la especificidad de las funciones del puesto de trabajo. c. Solo las plazas con niveles de 29 en adelante deberían ser de libre designación.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Retribuciones complementarias Lo de las retribuciones complementarias no hay por donde cogerlo. Solo se libran el complemento específico y las gratificaciones por servicios extraordinarios. A lo demás hay que darle una vuelta.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Comisión Permanente de Selección Debería aprovecharse la nueva Ley para crear una Comisión Permanente de Selección, como en la Administración General del Estado.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 106. Movilidad interadministrativa. 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 dice: Disposición final segunda. 'Las previsiones de esta ley son de aplicación a todas las comunidades autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución'. Artículo 2. Ámbito de aplicación....4. 'Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido





el personal estatutario de los Servicios de Salud.' Teniendo en cuenta esto que dice Estatuto Básico del Empleado Público, se sugiere: a. Que en el artículo 106 de movilidad interadministrativa se recoja la posibilidad de movilidad entre puestos que requieren la misma titulación y ejercen las mismas funciones en el campo sanitario, estén los puestos de trabajo en la Consejería de Sanidad o en la Gerencia Regional de Salud/Sacyl. b. Que se tenga en cuenta los méritos adquiridos a la hora de efectuar la selección y la provisión de los puestos de trabajo: máster, especialidad..., que se considere los méritos adquiridos para mejora de las competencias en el puesto de trabajo...

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 105. Movilidad por motivos de salud o acoso laboral a. Podrá adscribirse al personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma como en distinta unidad administrativa o localidad, cuando la adaptación de su puesto de trabajo no resulte posible o efectiva para garantizar la protección de su salud o rehabilitación. Sugerencia: Se adscribirá al personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma como en distinta unidad administrativa o localidad, cuando la adaptación de su puesto de trabajo no resulte posible o efectiva para garantizar la protección de su salud o rehabilitación; al menos durante el tiempo que persista la causa por la que se solicitó ese cambio de puesto de trabajo, por razón de salud. b. El personal funcionario de carrera también podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo, en la misma o distinta localidad, por motivos de salud o rehabilitación de su cónyuge, pareja de hecho o familiar a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso se requerirá informe previo del correspondiente servicio médico oficial. Sugerencia: El personal funcionario de carrera también se le adscribirá a otro puesto de trabajo, en la misma o distinta localidad, por motivos de salud o rehabilitación de su cónyuge, pareja de hecho o familiar a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso se requerirá informe previo del correspondiente servicio médico oficial.31 c. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos dotados y vacantes del cuerpo, escala o especialidad que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de origen, así como al cumplimiento de los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo. Sugerencia: Eliminar el punto 3 anterior, por considerarse una falta al principio de igualdad y justicia con respecto a otras asignaciones de puestos, teniendo en cuenta que es un motivo prioritario como es la salud, a veces secuelas de un accidente laboral. Artículo 85.- Planes de Ordenación del empleo público. Punto 3g) Promoción de la movilidad interadministrativa. Se sugiere añadir: Será de especial consideración la movilidad entre los trabajadores de los cuerpos especiales y los entes autónomos, como es el caso de médicos y enfermeros de la Consejería de Sanidad y de SacyL, de acuerdo con lo que se prevé en esta Ley...

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 93. Punto 1.d. No se debería valorar este apartado cuando la Administración está incumpliendo sistemáticamente los concursos para adjudicación de destinos definitivos, en ocasiones por intereses particulares, y mantienen en destinos provisionales a funcionarios de carrera durante décadas.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio y valoración.

Artículo 55. Carrera profesional horizontal Carrera profesional para plazas de médicos y enfermeros (funcionarios o estatutarios): Opcional tener la carrera de la Gerencia Regional de Salud por la posibilidad y la necesidad de movilidad entre las plazas de la Consejería de Sanidad y las plazas de la Gerencia Regional de Salud / Sacyl que estuvieran abiertas a funcionarios y estatutarios. Se sugiere se tenga en





cuenta una equivalencia de la Carrera profesional para los profesionales sanitarios que realicen su actividad en la Gerencia Regional de Salud / Sacyl y en Consejería de Sanidad, para que otorgados los grados correspondientes, éstos se conserven y no sea necesario reiniciar el proceso de graduación de Carrera profesional.

RESPUESTA: Su aportación será objeto de estudio

CAPÍTULO I. Acceso al empleo público Las Administraciones modernas son aquellas de adecuan sus recursos humanos a las necesidades de la ciudadanía, aprovechando la formación que ofrece la sociedad, con concurrencia competitiva, igualdad de oportunidades y respeto de las leyes. 1. Regular el acceso a las plazas de determinados niveles con el grado académico alcanzado, para adecuar la función pública al Espacio Europeo de Educación Superior. Por ejemplo, el acceso al grupo A (subgrupos A1/A2) necesitaría el título de Grado. Aquí habría que pensar si un Grado de 4 años de estudios sirve lo mismo para un A1 (Graduado en biología o en derecho) o un A2 (graduado en enfermería). Parece razonable que si ambos son un Grado de la misma duración, ambos deberían acceder al A1. Para acceder a determinados puestos de trabajo del grupo A, como jefaturas de sección o jefaturas de servicio, se debería exigir además un título de Master (habilitante o no). Y por supuesto, el título de Doctor debería ser un mérito muy valorado en la Administración Pública, y no solo en el ámbito universitario. 2. La especialización, requerida por Ley para trabajar en algunos ámbitos, por ejemplo el sanitario (de 4-5 años de especialización), debe ser objeto de reconocimiento con puestos de trabajo particularizados, con el requisito imprescindible para acceder a ellos y con niveles y complementos que permitan competir con otras administraciones.

RESPUESTA: Compartimos plenamente la afirmación de que una Administración moderna adecúa sus recursos humanos a las necesidades de la ciudadanía, aprovechando las oportunidades de formación y de cualificación que el sistema educativo europeo ofrece a los ciudadanos. La Comunidad de Castilla y León pretende elaborar una nueva norma autonómica sobre Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando aquellos aspectos en los que el legislador básico así lo posibilita, pero evitando reiterar cuestiones ya reguladas en la legislación básica cuya aplicación resulta directa sin necesidad de ulterior desarrollo por la Comunidad Autónoma. El art. 76 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, no permite desarrollo legislativo por las Comunidades Autónomas.

Creación de bolsas centralizadas diferenciadas para personal fijo para acceder a categorías superiores Para garantizar y facilitar la promoción del personal estatutario o funcionario fijo, deberían existir bolsas diferenciadas y centralizadas por este turno. Los llamamientos podrían ser alternativos entre la bolsa de turno libre y la bolsa de personal fijo.





RESPUESTA: La promoción interna constituye un derecho individual de los empleados públicos, que debe llevarse a cabo mediante se realizará mediante procesos selectivos que garantizando los 33 principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, consistirán en la superación de pruebas tendentes a acreditar la adecuación de los aspirantes al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Tales previsiones, de carácter básico, impiden la utilización de bolsas de empleo como las aludidas en la aportación, para el ingreso en Cuerpos, escalas o competencias funcionales.

5.- Negociación en Mesa General de Empleados Públicos

El anteproyecto normativo acompañado de su memoria debe ser objeto de negociación en la mesa general de empleados públicos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y 102 y ss de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de Función Pública de Castilla y León.

6.- Informe Consejo de Función Pública

El anteproyecto normativo acompañado de su memoria debe ser informado en el Consejo de Función Pública en los términos previstos en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de Función Pública de Castilla y León.

7.- Consulta a otros órganos colegiados.

Con fecha el anteproyecto normativo y la memoria a fecha de 21 de julio de 2021 han sido remitidos al Comisión Delegada de Asuntos Económicos.

8.- Informe de la Dirección General competente en materia de Presupuestos y Estadística.

De conformidad con el artículo 76 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, el anteproyecto normativo acompañado de su memoria debe ser remitido a la Dirección General de Presupuestos para su preceptivo informe.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

8.- Informe de los Servicios Jurídicos de la Comunidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 6/2003, de 3 de abril, reguladora de la Asistencia Jurídica a la Comunidad de Castilla y León, el anteproyecto normativo acompañado de su memoria y cuantos otros informes y documentos conforman el expediente debe ser remitido a la Dirección General de Presupuestos para su preceptivo informe.

9.- Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo de la Ley la Comunidad de Castilla y León, el anteproyecto normativo acompañado de su memoria y cuantos otros informes y documentos conforman el expediente debe ser remitido al Consejo Consultivo de Castilla y León para Dictamen preceptivo.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

C/ Santiago Alba, 1 - 47008 VALLADOLID - Tlf. 983 411 216- Fax 983 317 589- <http://www.jcyl.es>



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR

Fecha Firma: 07/09/2021 12:33:33 Fecha copia: 07/09/2021 12:36:39

Firmado: PALOMA RIVERO ORTEGA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=DE6IWN5O0BXVLUR1VDREDR> para visualizar el documento