



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

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

En respuesta a su escrito de fecha 9 de septiembre de 2021, por el que remite el anteproyecto de ley de función pública de Castilla y León, se realizan las siguientes observaciones dentro del ámbito de competencias de esta Consejería:

- **Título:**

Se echa en falta el título de la ley que debe anteceder al índice.

- **Parte expositiva:**

La parte expositiva de los anteproyectos de ley debe denominarse “exposición de motivos”, no “preámbulo”, de conformidad con la Instrucción I.4.a de las Instrucciones para la elaboración de los documentos que se tramitan ante los órganos colegiados de Gobierno de la Comunidad de Castilla y León, aprobadas por Resolución de 20 de octubre de 2014, del Secretario General de la Consejería de la Presidencia (en adelante “las Instrucciones”).

En el primer párrafo de la parte expositiva se ha escrito “70.1.1” cuando debería haber sido “70.1.1<sup>o</sup>” empleando el ordinal en la segunda división del artículo. Además, en esa primera frase se habla de competencias de desarrollo legislativo y ejecución cuando el artículo 70.1.1<sup>o</sup> citado trata precisamente competencias exclusivas. Se detecta además un error ortográfico en la expresión “**sus** personal”.

También en el primer párrafo se hace referencia al “Estatuto básico del empleado público”. Se sugiere la revisión de todo el texto del anteproyecto pues se advierte que a veces se cita el Estatuto empleando la mayúscula inicial en todas sus palabras (por ejemplo, artículo 16), y en otras la minúscula (por ejemplo, artículo 26).

En la última línea del segundo párrafo se cita “Real Decreto 5/2015”, cuando se trata del “Real Decreto Legislativo 5/2015”.

En el tercer párrafo la coma que va detrás de “lo que” debería anteceder a dicha expresión.

En el cuarto párrafo debe eliminarse la expresión “castellano-leonés”, y no solo porque el uso del guion entre los sustantivos no es correcto (debe decirse **castellano y leonés**), sino también porque no pierde sentido la frase por referirse simplemente al “legislador autonómico”.

Se echa en falta en esta parte expositiva una mención al cumplimiento de los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de la Gestión Pública. Esta referencia, si bien no es de



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

obligado cumplimiento, sí se viene observando en todo anteproyecto o proyecto normativo que aprueba la Junta de Castilla y León.

### - **Sobre los títulos y los capítulos:**

Las rúbricas de títulos y capítulos se sitúan en distinta línea de la que corresponde al número del título/capítulo (Instrucción I.5.b de las Instrucciones).

### - **Artículo 1. Uso indiscriminado de las mayúsculas:**

A propósito de la expresión “esta Ley”, cabe indicar que las disposiciones solo deben citarse con mayúscula inicial cuando lo sean con su denominación completa. En el texto se emplean expresiones como “esta Ley”, “presente Ley”, “Proyecto de Ley”, “Decretos”, etc., que se escriben indistintamente con minúscula o mayúscula inicial. Se sugiere la revisión total del texto para uniformar a minúscula.

Esto mismo sucede con otros términos (“Función Pública”, “la Presidencia”, “Organismos Autónomos”, “Consejería”, “Viceconsejería”, “seguridad social”, “Superiores”, “Orden”, “Plantilla”, “Reglamento”, entre otros), por lo que, conforme a la instrucción II.7 de las Instrucciones, se sugiere se revise su empleo y se uniformice.

### - **Artículo 2.1:**

Como se expone en el preámbulo del anteproyecto, el objetivo de la reforma propuesta es “la elaboración de una norma autonómica que desarrolle globalmente el Estatuto Básico del Empleado Público, regulando en detalle las peculiaridades propias del empleo público de la Administración General de la Comunidad y sus organismos autónomos, remitiéndose en todo lo demás a la normativa estatal básica vigente en cada momento.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece en su artículo 2.1, relativo a su ámbito de aplicación, lo siguiente:

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Las Administraciones de las entidades locales.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

e) Las Universidades Públicas.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tal como preceptúa la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad, está conformada por la Administración General y la Administración Institucional, ésta última bajo la dependencia de la Administración General. Forman parte de la Administración Institucional los organismos autónomos y los entes públicos de derecho privado.

Los entes públicos de derecho privado son entidades públicas con personalidad jurídica propia y dependientes de la Administración General de la Comunidad. Por tanto, el personal al servicio de los mismos sea funcionario o laboral, está comprendidos en el ámbito de aplicación del EBEP.

Visto lo anterior y teniendo en cuenta los objetivos del anteproyecto de ley que ahora se informa, debería extenderse su ámbito de aplicación al personal laboral de los entes públicos de derecho privado puesto que en su condición de entidades de derecho público ya se hayan comprendidos en el ámbito de aplicación del EBEP.

Bien es cierto que la Disposición Adicional Primera del anteproyecto de ley dispone que:

Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación.

Son de aplicación al personal de las entidades del sector público autonómico y local que no están incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley, las previsiones de la presente ley relativas a:

a) principios de selección.

b) Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

c) Deberes y código de conducta. Esta disposición está en línea con la Disposición Adicional Primera del EBEP que preceptúa:

Esta disposición está en línea con la Disposición Adicional Primera del EBEP que preceptúa:

Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación.

Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

Esta disposición adicional del EBEP, en cuanto a su aplicación al sector público de Castilla y León, implica que los principios de los artículos 52, 53, 54, 55 y 59, deben aplicarse al personal al servicio de las empresas y fundaciones públicas. Dichos artículos regulan las siguientes materias: los deberes de conducta de los empleados públicos y el Código de Conducta, los principios éticos de conducta, y los principios rectores de acceso al empleo público y las especialidades relativas al acceso de las personas con discapacidad.

Asimismo, debe hacerse constar que recientemente se ha aprobado el Acuerdo 81/2021, de 29 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban las directrices para la mejora de la transparencia, eficiencia y austeridad de las entidades integrantes de la Administración Institucional de la Comunidad de Castilla y León, así como de las empresas y fundaciones públicas de la Comunidad de Castilla y León.

La Directriz 6 de este Acuerdo dispone:

6.- Personal.

Adopción, en materia de personal de directrices o disposiciones que garanticen el cumplimiento, respecto del personal de la entidad, de los principios establecidos en la Disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como de aquellos de sus preceptos que, según su correspondiente naturaleza jurídica, puedan serles de aplicación.

- Destinatario: Entes públicos de derecho privado y representantes de la Administración de la Comunidad en empresas y fundaciones públicas.

En definitiva, debería aprovecharse la oportunidad del Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Castilla y León, para incluir en su ámbito de aplicación directo al personal laboral de los entes públicos de derecho privado, puesto que de conformidad con el EBEP tienen la consideración de empleados públicos y así también se daría cumplimiento al Acuerdo 81/2021, de 29 de julio.

- **Artículo 2.2:**

La cita a los artículos “51.2 y 49.2” debe realizarse según el orden sistemático de su aparición en el texto.

- **Artículo 7. Falta de referencias y principio de economía de cita:**

En este artículo se advierten hasta 4 remisiones a artículos de la ley que no se reflejan. Además, en esas cuatro citas, en buena técnica normativa y conforme al principio de economía de cita, se debe prescindir de las expresiones “esta ley” o “presente ley”, pues



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

resultan superfluas una vez que se hace referencia al artículo (como así se ha hecho en el artículo 17.1, por ejemplo).

Esta falta de referencia a un artículo concreto se advierte también en los artículos 9.2 k), 17.1, 22.6, 32, 34.1, 36.1, 37.1, 70.2, 80.2 b), 81.2 d), 85.3 l), 96.7, 113.1 a) y 113.4.

- **Artículo 10.2 o):**

Se ha escrito “de **los** personal funcionario”.

- **Artículo 10.2 u):**

Se ha escrito “Consejería**o** Consejeros...”.

- **Artículo 14.2. Segundo guión:**

Se ha escrito “Vice**Consejería**”. Se recuerda, además, que no deben utilizarse guiones, asteriscos y símbolos similares como unidades de estructura dentro de los artículos.

- **Artículo 16. División del artículo:**

Resulta extraño que un artículo dividido en dos apartados se anteceda de la expresión “Clases de empleados” públicos sin que esta forme parte de un apartado, y forme parte de una frase que exprese una idea en un enunciado completo. Además, induce a confusión que el artículo posea una rúbrica distinta.

- **Artículo 19.3. Error de redacción:**

La expresión “que por estar” hace perder sentido a la frase que va después de la primera coma. Se sugiere revisar esa redacción.

- **Artículo 24.3 Uso de comillas:**

Se sugiere la eliminación de las comillas para referirse al Boletín Oficial de Castilla y León. Idéntica sugerencia debe efectuarse en el artículo **68.3**.

- **Título IV:**

En la rúbrica se ha escrito “león” con minúscula inicial.

- **Artículos 26 Y 27. Rúbrica.**



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

Parece lógico que los dos artículos compartan la estructura de la rúbrica, de manera que o bien terminan ambos en “empleados públicos” o bien ambos tienen la expresión “de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”

### - **Artículo 31.1 C. Desarrollo reglamentario sin especificación de órgano.**

En este artículo se hace un llamamiento al desarrollo reglamentario de una materia sin indicación del órgano que debe realizarlo (a diferencia de otros preceptos similares como, por ejemplo, el 2.5 o el 33.2). Ello supone, por aplicación del artículo 16 e) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que dicho desarrollo corresponderá a la Junta de Castilla y León y no habrá habilitación para su desarrollo reglamentario mediante orden.

Hacemos esta indicación para que sea tenida en cuenta para el caso de que quisiera darse entrada al desarrollo reglamentario excepcional y justificado de alguna materia mediante orden pues se debería hacer constar expresamente en la ley.

Idéntica situación detectamos en los artículos 31.1 d), 34.2, 41.3, 43.2, 47. 1, 2 y 3, 48.2, 49.4, 50.1, 51.3 y 4, 52.4, 55.3, 59.4, 62.2, 63.2, 64.1, 67.4, 73.3, 80.1, 81.1, 83.3, 86.5, 87.4, 89.2, 91.7, 99.2 y 5, 103, 104.3, 105.6, 106.2, 118.1 y 129.1.

### - **Artículo 42.2:**

Se sugiere eliminar la palabra “anterior” en la expresión “anterior apartado 1”.

### - **Artículo 46.2:**

Se ha escrito “de **los** personal funcionario público”.

### - **Artículo 52.3:**

Sugiere dudas el ámbito al que deba aplicarse este artículo ya que con la expresión “las Administraciones Públicas de Castilla y León” se estaría superando a falta de mejor justificación, el ámbito de aplicación previsto en el artículo 2, nos estamos refiriendo al personal de las Cortes de Castilla y León en concreto, no incluido en el ámbito de aplicación recogido en el artículo 2 del anteproyecto, pero que sí se puede considerar integrado en la expresión “las Administraciones Públicas de Castilla y León”.

Idéntica sugerencia cabría hacer respecto del uso de esta expresión en el **artículo 60.1.**

### - **Artículo 52.4:**



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

Se sugiere sustituir la perífrasis verbal “procederá a aprobar” por la forma verbal “aprobará”.

- **Artículo 68.3. Sede electrónica:**

Conforme al artículo 7 del Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, debe tenerse en cuenta que la sede electrónica lo es de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no de la Junta de Castilla y León. Y de esa manera se ha reflejado por ejemplo en el artículo 76.5.

- **Artículo 71. Rúbrica:**

Se ha escrito “de **los** personal...”.

- **Artículo 74.1:**

Se ha escrito “dLa persona.....Consejeríacompetente...”.

- **Título VI, Capítulo I, Sección Primera:**

La división de la sección no figura en el índice. Idéntica observación para la sección segunda y para las secciones del capítulo II.

- **Artículo 85.5:**

Por aplicación del principio de economía de cita se sugiere eliminar la expresión “de este artículo”.

- **Artículo 87.3. Comisión autonómica de empleo público:**

Entendemos que, en realidad, quiere hacerse referencia a la Comisión Autonómica de la Función Pública.

También en este artículo se advierte el uso de la sigla para referirse al Boletín Oficial de Castilla y León. Se sugiere cambiarlo por su expresión completa pues así se hace el resto de veces que aparece en el texto.

- **Artículo 88. Dirección General de la Función Pública:**

En la línea de lo que se hace en numerosos artículos del texto del anteproyecto, parece más oportuno antes que citar expresamente a un centro directivo, hacerlo de forma genérica por referencia a la competencia: “centro directivo competente en materia de función pública”.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

### - **Artículo 92.2. Referencia a la sede electrónica.**

La referencia a la sede electrónica se deberá hacer en los términos que se han indicado anteriormente. Idéntica sugerencia para el **artículo 96.2**.

También se detecta en este artículo una referencia al “boletín Oficial...”. Debe usarse la mayúscula inicial en “Boletín”.

### - **Artículo 129. Normas generales:**

Al regular el procedimiento disciplinario, la redacción que se propone del artículo 129 es la siguiente:

1. El procedimiento disciplinario para la sanción de faltas graves y muy graves se determinará reglamentariamente, debiendo quedar establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, debiendo encomendarse estas a órganos distintos.

2. El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario podrá acordar previamente la realización de actuaciones previas, y para ello podrá solicitar el auxilio de la Inspección General de Servicios.

Al respecto y en cuanto a la previsión relacionada con la posibilidad de solicitar el auxilio de la Inspección General de Servicios para la realización de las actuaciones previas, no se considera que deba incluirse en una disposición legal, porque esta posibilidad existe sin que se prevea en la futura ley, ya que el Decreto 13/2009, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, prescribe que las actuaciones de la Inspección se puedan realizar de oficio o a instancia de las Secretarías Generales u órganos equivalentes de los Organismos Autónomos, y de las Delegaciones Territoriales.

Se entiende, por lo tanto, que la previsión contenida en el anteproyecto es reiterativa respecto a lo ya regulado en el decreto, y que no amplía ni habilita las posibilidades de solicitar la intervención de la Inspección General de Servicios por parte de los órganos competentes para incoar los expedientes disciplinarios.

De mantenerse la previsión regulada en el proyecto se propone que la intervención de la Inspección General de Servicios en el auxilio para la realización de las actuaciones previas, se limiten a los supuestos en los que se acredite, por la Inspección, una especial complejidad o gravedad. Asimismo, debería concretarse en la propia ley cuando se pueda solicitar dicho auxilio, y no dejarlo como un concepto jurídico indeterminado.

Por otra parte, el anteproyecto debería recoger una previsión igual o similar a la contenida en la ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, cuya disposición adicional decimocuarta establece lo siguiente respecto a la Inspección General de Servicios:



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

Mediante Decreto de la Junta de Castilla y León se regulará la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios como órgano especializado de inspección sobre todos los servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, Entes y Organismos de ella dependientes.

La Inspección General de Servicios tiene, entre sus funciones, la específica de vigilancia del estricto cumplimiento de la normativa vigente sobre todos los aspectos de la Función Pública y las Actas que, en el ejercicio de tal función, se levanten, gozarán de presunción de veracidad.

Es de suma importancia que un órgano como la Inspección General de Servicios, que se creó en la Ley 7/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y cuya regulación ha tenido continuidad en la vigente Ley 7/2005, de 24 de mayo, tenga reconocida su existencia a nivel legal en la futura ley que se apruebe.

Por último, se considera necesario que el carácter de agente de la autoridad de los inspectores de servicios en el ejercicio de sus funciones se recoja en la Ley de Función Pública.

Además y de acuerdo con el artículo 7 del Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la denominación adecuada de la sede electrónica es “sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, tramitacastillayleon.jcyl.es”, por lo que todas las referencias que a lo largo del texto del anteproyecto se hagan a la sede electrónica deberán corregirse para adaptarse a su denominación correcta.

Comprobamos que la sede electrónica aparece en el texto en múltiples ocasiones como mecanismo para dar publicidad, por lo que, en lo que se refiere al anuncio de convocatorias parece más adecuado que se mantenga su publicación en el Portal de Empleo Público, cuyo enlace está en la sede electrónica y no duplicar los contenidos.

- **Disposiciones de la parte final:**

La forma de introducirlas, expresarlas y numerarlas no coincide con lo prescrito en la instrucción 1.6.b.2º de las Instrucciones.

- **Disposición adicional segunda:**

No tiene ningún contenido.

- **Disposición adicional sexta:**

Falta el título de la disposición. Se ha escrito “auto organización” y debería ser “autoorganización”.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Secretaría General

Por otro lado, y desde el punto de vista de las competencias atribuidas a la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno, se quiere poner de manifiesto que el texto carece de referencia alguna al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, aunque sea para efectuar una remisión a la normativa vigente que lo regula.

Finalmente, en base a las atribuciones de esta consejería en materia de dinamización demográfica y lucha contra la despoblación, se propone la adopción de medidas con la finalidad de favorecer la residencia habitual o el trabajo de los empleados públicos, en aquellas partes del territorio de la Comunidad que sean declaradas o tengan la condición de zonas en riesgo extremo de despoblación y zonas despobladas.

Estas medidas pueden consistir en incentivos administrativos, económicos, y profesionales para los empleados públicos, como pueden ser, a modo de ejemplo:

- Establecimiento de un complemento específico en las retribuciones de los funcionarios de carrera basado en ubicación del puesto de trabajo en zonas en riesgo extremo de despoblación y zonas despobladas.
- Extensión del teletrabajo, siempre que lo permitan las características del puesto de trabajo, para aquellos empleados públicos que tengan su residencia habitual en un municipio ubicado en una zona en riesgo extremo de despoblación o zonas despobladas
- Que se introduzca como mérito a valorar en la progresión de las diferentes categorías que conforman la carrera profesional horizontal de los funcionarios de carrera, el desempeño de funciones en puestos de trabajo ubicados en zonas en riesgo extremo de despoblación y zonas despobladas.
- Que como mérito valorable en los concursos de provisión de puestos de trabajo se tengan en cuenta el tiempo desempeñado en puestos de trabajo, sean o no definitivos, ubicados en zonas en riesgo extremo de despoblación y zonas despobladas.

Las sugerencias anteriores pueden hacerse extensibles, de acuerdo con su normativa específica, al personal laboral.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica  
EL SECRETARIO GENERAL  
José Miguel García García

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.- **VALLADOLID.-**



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

### **INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO RELATIVO A LA MEMORIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.**

La Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno tienen atribuida en el artículo 7 k) del Decreto 20/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior, la competencia para informar con carácter preceptivo las evaluaciones de impacto normativo en aquellos supuestos en que su elaboración sea preceptiva, así como el informe en los supuestos de creación, modificación y supresión de procedimientos administrativos relativos a regímenes de intervención.

Además, el artículo 7 l) del Decreto 20/2019, de 1 de agosto, atribuye a este centro directivo el diseño, impulso y seguimiento en el ámbito de la Administración de la Comunidad, de las actuaciones necesarias para la eliminación de trabas, la reducción de cargas administrativas y la simplificación de procedimientos administrativos.

Con base en las competencias atribuidas y visto el anteproyecto de ley citado en el encabezamiento, se emite este informe.

**Primero.** - La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129 establece como principios de buena regulación los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

En Castilla y León, la regulación actual del contenido de la memoria se establece en el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de los Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de la Gestión Pública:



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

*1. En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, la Administración de la Comunidad de Castilla y León actuará de acuerdo con los principios de buena regulación establecidos en la normativa básica estatal y, además, con los siguientes:*

*a) Principio de accesibilidad, que implica que la norma sea clara, comprensible y conocida por sus destinatarios.*

*b) Principio de coherencia de la nueva regulación con el resto de actuaciones y objetivos de las políticas públicas.*

*c) Principio de responsabilidad, que supone la determinación de los órganos responsables de la ejecución y del control de las medidas incluidas en la norma.*

*2. El proceso de evaluación de impacto normativo incorporará la metodología adecuada que permita la comparación objetiva y cuantificada de las ventajas e inconvenientes de las distintas opciones posibles para solucionar el problema que la norma pretende resolver.*

Bien es cierto que la Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2018, de 24 de mayo, niega el carácter básico a este precepto y limita estos principios al ámbito de la potestad reglamentaria, aunque la voluntad del legislador autonómico ha sido hacerlos suyos tal como refleja la modificación del artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, por Ley 2/2017, de 4 de julio.

De esta forma, los principios que inspiran la buena regulación en Castilla y León son la **necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, eficiencia** y además, por decisión autonómica, los de **accesibilidad, coherencia y responsabilidad**.

Por ello, la memoria justificativa debe motivar el cumplimiento de todos y cada uno de dichos principios debiendo reflejarse en la exposición de motivos del anteproyecto de ley.

**Segundo.** - Una de las primeras cuestiones que debe justificarse en la memoria es la necesidad de la norma que se pretende adoptar, a través de la delimitación de la situación que se pretende abordar, ya sea un problema, una realidad social o un compromiso político.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

Examinada la memoria cuyo análisis nos ocupa, se limita a definir la necesidad en la adaptación de la ley al Estatuto Básico de Empleado Público, aunque el texto examinado va más allá de este propósito cuando en algunas cuestiones se va más allá de la norma básica, lo que hace oportuno que la motivación relativa al principio de necesidad fuera más extensa.

Junto a ello, se mencionan como motivos necesarios para impulsar la adopción de un nuevo texto cuestiones tales como el desfase terminológico, o problemas de interpretación de la actual redacción de la norma, pero de una forma genérica, resultaría muy positivo descender al plano concreto en cada una de estas motivaciones.

**Tercero. - Principio de proporcionalidad** (muy ligado a los principios de **eficacia y eficiencia**). La proporcionalidad en toda propuesta normativa implica que exista racionalidad entre las ventajas de la regulación que se va a acometer y los costes, restricciones o limitaciones que dicha regulación imponga. Corresponde al centro directivo encargado de la realización de la norma garantizar esta proporcionalidad en varios ejes:

- Elección de la mejor opción para alcanzar los objetivos (eficacia). Se deberán de plantear opciones alternativas y una de las opciones necesarias y de obligada mención es el planteamiento (consecuencias, ventajas y desventajas) de no hacer nada.
- Eficiencia, fundamentalmente en el gasto público.
- Imposición de unas cargas razonables a los empleados públicos y a la ciudadanía en cuanto a la forma de acceso al empleo público.

Examinada la memoria cuyo análisis nos ocupa, consideramos que debe con la justificación del cumplimiento del principio de proporcionalidad en el sentido indicado en este apartado.

**Cuarto. - Principios de seguridad jurídica y de coherencia.** El primero de ellos incide en que la nueva norma se inserte dentro de un marco jurídico concordado y sin discrepancias. El principio de coherencia (principio autonómico) trata de enmarcar la norma no solo dentro del ordenamiento jurídico sino también dentro del conjunto de políticas públicas.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

En relación con el principio de seguridad jurídica, la memoria contempla de forma muy somera e insuficiente la argumentación de este principio y ello con base en los siguientes argumentos:

- En aras de garantizar el principio de seguridad jurídica, la cláusula derogatoria no debería ser genérica sino especificar uno por uno los desarrollos reglamentarios que se derogan una vez que se apruebe la norma, ya que existe un importante desarrollo reglamentario de la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. Incluso, sería positivo redactar una tabla de vigencias de normas y preceptos que se encuentran afectados por la aprobación de este anteproyecto.

Junto a ello hay novedades en la norma lo suficientemente relevantes como para aconsejar la redacción de una tabla de las principales novedades que contiene la norma sobre todo si difieren o innovan el régimen que se venía aplicando (por ejemplo, la novedad contenida en el artículo 97.6 letra a) del anteproyecto que difiere de lo dispuesto en el vigente artículo 69.3 de nuestra Ley.

- Existen cuestiones de relevancia que no aparecen en el anteproyecto (competencia en materia de incompatibilidades, por ejemplo), lo que hace aconsejable que se refuerce el contenido de la memoria en estos aspectos como garantía del principio de seguridad jurídica.
- Y, por último, no parece que exista la debida congruencia entre el anteproyecto presentado y el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por lo que sería interesante hacer una alusión a este y otros cuerpos normativos si es que los hubiera.

El principio de coherencia no aparece mencionado en la memoria que analizamos, por lo que deberá completarse con su inclusión y la mención al impacto que la norma puede tener en



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

otras políticas públicas como por ejemplo las de implantación de la administración electrónica o la transformación digital de nuestra Administración.

**Quinto. - Principio de Transparencia:** Respecto al principio de transparencia la memoria debería seguir los estándares adecuados que hagan referencia a las alegaciones presentadas y a los trámites de participación y consulta llevados a cabo en el expediente, así como en la medida de lo posible sus contestaciones, algunas de las cuales no son especialmente motivadas, por lo que debe prestarse más atención a esta cuestión.

Además, atendiendo a la transparencia desde la perspectiva de la información pública y su reutilización, se sugiere que se valore la posibilidad de que algún tipo de datos o información se incorpore al portal de transparencia o forme parte del catálogo de datos abiertos del portal de gobierno abierto de la Junta de Castilla y León.

Por ello, se propone que en la redacción del proyecto se incluya alguna cláusula que recoja obligaciones de publicidad activa derivadas de la aplicación del mismo. Una posible redacción podría ser la siguiente: “En aquellos supuestos en que resulte posible, la información pública y datos que se generen en aplicación de la presente norma deberán ser puestos a disposición en el Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León en formatos reutilizables. Dichos contenidos serán suministrados con el nivel de agregación o disociación de datos que sea preciso para garantizar la protección de las personas a las que se refiera la información”.

**Sexto. - Principio de responsabilidad.** El principio de responsabilidad supone la asignación de determinadas funciones al centro directivo promotor de la norma, al órgano responsable de tramitar un procedimiento o al centro encargado del servicio que se preste o de resolver las reclamaciones, recursos, etc.

Por ello, se debe hacer constar en la memoria a quién corresponde cada una de las responsabilidades que la norma genera, según su contenido.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

Esto tiene especial relevancia en los procesos de revisión ex post de la norma. Habida cuenta de la obsolescencia que se produce en el ámbito de las tecnologías y, sobre todo, dada la importancia de esta regulación para el colectivo por cuenta ajena más importante de la Comunidad parece necesario introducir una cláusula de reexamen y revisión de la norma, de tal forma que transcurrido el periodo que se determine (por ejemplo, 4 años desde su aprobación) se procediera por quien se considere oportuno a realizar un análisis respecto a si se han cumplido los objetivos fijados por la norma (solución del problema o transformación de la sociedad).

Asociado a lo anterior, se plantea también la conveniencia de fijar, en la medida de las posibilidades, unos indicadores específicos, medibles en el tiempo y reales, con objeto de proceder a dicho reexamen.

**Séptimo. - Evaluación del impacto económico y presupuestario.** El apartado relativo al impacto económico y presupuestario debe completarse tanto en lo relativo al coste económico que la Administración autonómica va a soportar como consecuencia de las nuevas exigencias normativas, como en lo relativo a los costes sustantivos, incluyendo, además, referencias a la parte presupuestaria de las universidades y de las entidades locales, así como a los ingresos públicos que deriven de su entrada en vigor.

**Octavo. - Evaluación del impacto administrativo.** Otra cuestión que resulta objeto de informe es el análisis del impacto administrativo que puede tener la norma analizada, ya que la regulación de un nuevo procedimiento o la modificación de uno ya existente produce un doble efecto en los principios de proporcionalidad y de accesibilidad.

La memoria dedica tan solo tres líneas a este apartado. Como ya hemos señalado en los apartados anteriores, debería completarse la memoria con la evaluación de impacto administrativo de los correspondientes procedimientos de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del 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 y el punto 2-



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

3 de la Guía Metodológica de mejora de la calidad normativa aprobada por Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre.

**Noveno. - Otros impactos.-** Existen determinados impactos preceptivos que no aparecen en la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, y que no aparecen valorados en la memoria, ya que su exigencia ha sido impuesta posteriormente. En este supuesto se encuentra el análisis del impacto de la norma en los ODS de la Agenda 2030 así como el análisis de los efectos de la norma sobre la sostenibilidad y la lucha/adaptación contra el cambio climático.

Junto a ello, en lo que se refiere al impacto de género, dado que esta Administración posee datos suficientes, se podría completar la memoria con una exposición razonada de la situación actual entre empleados y empleadas de Castilla y León y objetivos perseguidos.

**Décimo. - Cargas administrativas.-** En relación con la reducción de cargas administrativas y simplificación de procedimientos:

En este anteproyecto es de destacar la regulación de determinados regímenes de intervención y la exigencia de que se encuentren en consonancia con los principios de necesidad y de proporcionalidad.

Al respecto, hay que destacar a nivel estatal el artículo 4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece que “las Administraciones Públicas que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales o colectivos o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, deberán aplicar el principio de proporcionalidad y elegir la medida menos restrictiva, motivar su necesidad para la protección del interés público así como justificar su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias. Asimismo, deberán evaluar periódicamente los efectos y resultados obtenidos.”



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

Se consideran cargas administrativas aquellas actividades de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa. Dentro de esta definición se entienden también incluidas aquellas actividades voluntarias de naturaleza administrativa derivadas de una diligente gestión empresarial (solicitud de subvenciones, inscripción en registros voluntarios, solicitudes de claves de servicio, etc.). Las cargas administrativas son los costes que deben soportar las empresas para cumplir las obligaciones de facilitar, conservar o generar información sobre sus actividades o su producción, para su puesta a disposición y aprobación, en su caso, por parte de autoridades públicas o terceros, y constituyen un subconjunto de los costes administrativos de las empresas, ya que estos engloban también, además de las cargas, las actividades administrativas que las empresas continuarían realizando si se derogase la normativa.

Estas cargas y también las trabas administrativas (estas últimas son obligaciones para los emprendedores) se pueden valorar económicamente con el fin de poder comparar y poner en valor al proceso de simplificación o, en caso contrario, de burocratización.

Esta valoración se hace conforme el “Método Simplificado de Medición de Cargas Administrativas y de su Reducción” acordado por todas las Administraciones Públicas españolas en noviembre de 2009. Se trata de un método basado en el Modelo de Costes Estándar (MCE), que introduce una serie de aclaraciones y ayudas para adaptarlo a la realidad de nuestras Administraciones.

Si bien el concepto de carga no puede aplicarse, stricto sensu, a los empleados públicos ni a los ciudadanos en lo que se refiere al acceso a la función pública, sí que resultaría positivo valorar si la norma tiene impacto en determinados procesos, produciendo una simplificación, reducción o eliminación de trámites y su estimación económica, debiendo justificarse, además, si la norma cumple con la medida 1.F 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 jurídico autonómico de Castilla y León para el período 2019 a 2023, que señala “Cuando se apruebe una norma o se imponga una traba, carga o un trámite administrativos



## Junta de Castilla y León

Consejería de Transparencia,  
Ordenación del Territorio  
y Acción Exterior  
Dirección General de Transparencia  
y Buen Gobierno

debe existir una salida compensatoria de otro nuevo, preferentemente en la misma política pública, en la misma Consejería y en el plazo de un año”.

Visto lo anterior, a la hora de describir los procedimientos se debería reflejar si se produce simplificación, reducción o eliminación de trámites, así como su posible valoración económica.

Lo que le informo a los efectos oportunos.

Valladolid, 24 de septiembre de 2021  
EL DIRECTOR GENERAL DE TRANSPARENCIA  
Y BUEN GOBIERNO

Joaquín Meseguer Yebra



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

Adjunto se remite informe del Servicio de Normativa y Procedimiento de esta Consejería de Economía y Hacienda en relación con el “*Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Castilla y León*”.

EL SECRETARIO GENERAL

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



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

## **ASUNTO: “Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Castilla y León”.**

Visto el expediente de referencia remitido por la Consejería de la Presidencia con objeto de garantizar la transparencia del procedimiento solicitando informe sobre alguna condición que pudiera afectar a la modificación del proyecto presentado, o cualquier otra información de interés en el desarrollo del mismo, desde el Servicio de Normativa y Procedimiento de la Consejería de Economía y Hacienda se da traslado de las observaciones efectuadas por los centros directivos dependientes de esta Consejería.

### Con carácter previo se realizan las siguientes observaciones:

1. Se observan numerosas erratas a lo largo de todo el texto, en concreto, plurales que no lo son, “*los personal funcionario*”, “*sus personal funcionario*”...”

Asimismo, se advierten imprecisiones a la hora de usar los siguientes términos: “*personal funcionario - personal funcionario de carrera - personal empleado público*”.

Se sugiere su revisión con detalle y el uso del término adecuado en cada caso, para evitar interpretaciones erróneas del texto.

2. Se propone valorar la posibilidad de que el Capítulo dedicado al personal funcionario de la Administración Local se contenga en una disposición adicional.

3. Se propone valorar una reestructuración del texto, en el sentido de que sería más conveniente regular en primer término la planificación de los recursos humanos, en segundo término la organización de los mismos, para después tratar el acceso al empleo público, el conjunto de derechos y deberes, situaciones administrativas y régimen disciplinario.

4. Se observa que en el anteproyecto de Ley no se encuentra designado órgano competente para la resolución de los expedientes de incompatibilidad, así como el contenido del artículo 73 de la Ley vigente.



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

5. Se propone que debería constar, bien en el propio texto del anteproyecto o en disposiciones o actos que desarrollen el mismo, la oportuna referencia consistente en que aquellos puestos que supongan el ejercicio de profesión regulada y de colegiación obligatoria han de ser ocupados por personas que cumplan el requisito legal de la adscripción al colegio correspondiente, y ello en función de lo establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de noviembre de 2015, cuya copia se acompaña.

## Observaciones concretas al articulado:

1. En el **Título III, Capítulo I**, en relación con el artículo 17, se realiza la siguiente observación:

- En el artículo 17 se habla de Funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera, pero lo que se quiere enumerar son las funciones y puestos que puede desempeñar y ocupar el personal funcionario (de carrera, o interino en su caso) frente al personal laboral o eventual.

En el artículo anterior, el 16, se habla de los distintos tipos de empleados públicos:

Funcionario de carrera.

Funcionario interino.

Laboral

Eventual

Por lo que si en el art 17 se habla de funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera, se estaría excluyendo de dichas funciones y puestos a los otros tres grupos, lo cual no tendría sentido en el caso del personal funcionario interino.

Por lo tanto, se propone, en ese artículo 17 (título y texto) eliminar el “de carrera”, hablando sólo de “personal funcionario”, o puntualizar cada vez que aparezca la expresión “personal funcionario de carrera” añadiendo “o interino en su caso”.



## Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

- En el artículo 18, dedicado al nombramiento del personal interino, no se hace ninguna referencia a la motivación sobre la necesidad de su nombramiento. Tampoco se observa una remisión a la legislación básica estatal.

- Artículo 19, en su apartado 1, debería incluirse la palabra interino, de forma que se redactase en los siguientes términos: “son causas de cese del personal funcionario **interino**”, para ser coherente con el contenido del citado artículo.

- Los apartados 2 y 3, del citado artículo 19, requieren una adecuación al artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público en su última redacción, operada por el RDL 14/2021, de 6 de julio.

En este sentido, se podría remitir de nuevo a la legislación básica estatal, manteniendo el derecho a indemnización por vacaciones no disfrutadas y desarrollando, en su caso, la inclusión de los puestos en procesos de provisión o movilidad, como en el primer concurso que se convoque, o en procesos selectivos de nuevo ingreso.

- El artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público define al personal laboral como el contratado en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral.

De los apartados 3 y 4 del artículo 22 del anteproyecto podría deducirse que en la Administración de Castilla y León solo podría contratarse bajo las modalidades de contrato de interinidad (apartado 3), contrato de trabajo en prácticas y contrato por obra y servicio determinado únicamente en supuestos de convocatorias de ayudas o subvenciones de Administraciones Públicas o de la Unión Europea que exijan esta modalidad (apartado 4), no permitiendo utilizar esta modalidad de contratación para obras o servicios al margen de convocatorias de ayudas. Asimismo no se recogen otras modalidades de contratación recogidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, como el contrato eventual por circunstancias de la producción, utilizado para cubrir periodos vacacionales.

Por ello, se debería posibilitar la utilización de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral.



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

2. **El Título IV, que se refiere a los derechos y deberes.** En el artículo 31.3, debería incluirse la palabra de carrera, de forma que se redactase en los siguientes términos: “La publicación de las cuantías que pueda percibir el personal funcionario **de carrera**”.

La misma indicación se hace respecto del artículo 32.

### 3. **Capítulo IV. Jornada, vacaciones, permisos y licencia.**

- A partir del artículo 49 se refiere a los permisos, licencias, vacaciones del personal funcionario de carrera.

Nada se indica para el resto del personal: eventual, interino...

- El artículo 50 se refiere a las licencias de personal. El apartado b) 2, no indica la duración de la misma.

### 4. **Capítulo V. La carrera profesional.**

- Se observa por un lado, que a lo largo del articulado hay referencias a los términos “grado personal consolidado”, “grado o grados de desarrollo profesional”, “nivel o grado de desarrollo profesional”, “carrera profesional consolidada”, “complemento de carrera vertical”, “complemento de destino” o “complemento de puesto”, términos que deberían revisarse y definirse al objeto de una mejor comprensión de la nueva configuración de la carrera profesional vertical.

- Por otro, la redacción del artículo 54 resulta confusa y genera dudas acerca de la articulación de la carrera vertical: sin perjuicio de su posterior desarrollo reglamentario, debería precisarse si la carrera vertical conlleva el reconocimiento inmediato del nivel de desarrollo profesional superior tras la obtención de puesto en los procedimientos de provisión, o es necesario el transcurso de un período de desempeño.



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

- Respecto a los apartados 3 y 4 del mismo artículo 54, que se refieren respectivamente a los requisitos para la cobertura de los puestos de trabajo en los procedimientos de provisión y a la posibilidad de cubrir un puesto de trabajo en comisión de servicio por funcionario con nivel de desarrollo profesional inmediatamente anterior al exigido, al no existir funcionarios con el requisito de reconocimiento previo del nivel o niveles exigidos, podrían ubicarse en el Capítulo II del Título VI referido a la provisión de puestos de trabajo, sin perjuicio de la mejora de su redacción.

- Finalmente no se incluye en artículo 54 la garantía del complemento de carrera vertical correspondiente al nivel de desarrollo profesional reconocido, como se establece en el artículo 69.1 de la Ley vigente.

**5. En el nombre del Título IV se alude al “Código de Conducta de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos”.**

Dicho código no se encuentra regulado en el texto remitido.

**6. Título V. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.**

- No se encuentra la definición de “relación de servicio”, sin perjuicio de ello se considera que sería más coherente que se hablara de “adquisición y pérdida de la condición de funcionario de carrera” o de “empleado público”, a tenor del contenido del resto del Título.

- La misma indicación para el nombre del Capítulo II.

- A diferencia de la legislación vigente actualmente, no se observa ninguna referencia a la clasificación del personal funcionario de carrera/empleado público sobre cuerpos, escalas, grupos. Tampoco una remisión a la legislación básica estatal.



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

- Se propone eliminar en el apartado 1 del artículo 78 “la persona titular del órgano competente” en coherencia con resto del contenido del anteproyecto de Ley. En caso contrario, dicha expresión debería figurar en todas las funciones que se contemplan en el citado anteproyecto.

## **7. Título VI. Ordenación y estructura del empleo público.**

- Procedería contemplar en primer lugar la planificación de recursos humanos y después su ordenación. Por ello, se propone el siguiente orden:

### Planificación:

- La planificación del empleo público (a.84)
- Planes de ordenación del empleo público (a.85).
- Readscripciones de puestos de trabajo (a.86)
- Oferta de empleo público (a. 87)

### Ordenación:

- Estructura de la organización (a. 75)
- El puesto de trabajo (a. 77)
- El análisis y la descripción de puestos de trabajo (a.82)
- Relaciones de puestos de trabajo (a. 80)
- Tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo (a.81)
- La plantilla (a.76)
- Atribución temporal de funciones (a. 78)
- Agrupación de puestos de trabajo (a.79)
- Instrumentos complementarios de ordenación de puestos de trabajo (a.83).

- El artículo 96.3 del anteproyecto prevé que solo puedan ser objeto de provisión por el sistema de libre designación unos determinados puestos entre los que no están incluidos los interventores delegados en las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León ni los interventores adjuntos.



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

Sin embargo la provisión de estos puestos deberían incluirse entre los supuestos de provisión por el sistema de libre designación, bien ampliando el supuesto del apartado d) a los puestos de trabajo con nivel 26 (en este caso quedarían fuera los interventores adjuntos territoriales) o bien añadiendo un apartado que permita la provisión mediante el sistema de libre designación de estos puestos de trabajo.

La razón de esta propuesta es por la especial responsabilidad y confianza que requiere el desempeño de estos puestos ya que los interventores delegados tienen legalmente atribuida la competencia para el ejercicio del control interno de toda la gestión económico financiera, y para ello deben tener tanto la competencia profesional necesaria para el desempeño del puesto de acuerdo con el perfil detallado para los puestos de interventor delegado en la relación de puestos de trabajo, como la confianza del Interventor General del que dependen funcional y orgánicamente.

- En las garantías reconocidas en los supuestos de cese por supresión o remoción de puesto recogidas en el artículo 97.5 se señala la obligación de concursar cuando se convoquen plazas con “idénticas características”, se propone que se precise a qué características se refiere: complemento de carrera vertical, complemento específico, denominación o funciones del puesto de trabajo.

El artículo 97.6 señala, en los supuestos de cese en libre designación, que cuando se adscriba al funcionario a un puesto inferior en más de dos niveles al del complemento de carrera vertical del que fue cesado, percibirá un complemento transitorio únicamente por la diferencia que existiere referida al complemento de carrera vertical. Téngase en cuenta que, al ser adscrito a un puesto inferior en más de dos niveles, las diferencias de complemento específico del puesto del que fue cesado y el puesto al que se adscribe podrían ser significativas, por lo que se propone que el complemento transitorio garantice también un intervalo de complementos específicos.

## **8. Título VII. Situaciones administrativas.**



# Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda  
Secretaría General

- El artículo 109, dedicado a la situación de servicios especiales se refiere al complemento de destino. Dicho complemento, de conformidad con el texto remitido ya no existe, por lo que debería referirse a la carrera profesional vertical.
- El último párrafo del citado artículo no resulta comprensible. Se aconseja su revisión.
- En el artículo 111.2, dedicado a la Excedencia, debería incluirse la palabra a su solicitud, de forma que se redactase en los siguientes términos: “para poder ser declarado en excedencia voluntaria... durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores **a su solicitud**”.

**9. La Disposición Adicional Segunda.** Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley, **carece de contenido.**

Procedería indicar el sentido del silencio administrativo.

**10. La Disposición Adicional Sexta carece de título.**

Procedería añadirlo.

EL JEFE DEL SERVICIO DE  
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO

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



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Empleo e Industria  
Secretaría General

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

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

Una vez examinado el anteproyecto de ley arriba referenciado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se formulan observaciones ni sugerencias al texto recibido.

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

Ruth Valderrama Villacé

---

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

---



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: QFVTKR1IUCS0WUSX9Y6EBS

Fecha Firma: 23/09/2021 18:05:07 Fecha copia: 24/09/2021 10:10:20

Firmado: RUTH VALDERRAMA VILLACE

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=QFVTKR1IUCS0WUSX9Y6EBS> para visualizar el documento

**Sr. Secretario General de la Consejería  
de la Presidencia.**

**ASUNTO: Informe sobre el Anteproyecto de ley de Función Pública de Castilla y León.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 75.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, respecto del anteproyecto de ley referido, esta Consejería realiza las siguientes observaciones:

1. Resulta llamativo que en ningún título del anteproyecto de ley se especifique tal y como lo hace la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, cuales son los Cuerpos de Administración General y Cuerpos y Escalas de Administración Especial de la Administración de la Comunidad.

Es preciso la distinción de los citados cuerpos respecto a los cuerpos y escalas docentes y cuerpos y escalas sanitarias.

La ausencia de tal concreción hace de muy difícil comprensión el artículo 2 relativo al ámbito de aplicación de la Ley.

2. En el artículo 2, se hace necesario crear un apartado 7 para el personal funcionario al servicio de las instituciones de la Comunidad Autónoma.

3. La ubicación en el Título I relativo al objeto y ámbito de aplicación de la ley, de un Capítulo II relativo al régimen estatutario del personal funcionario de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, no parece el lugar más adecuado, pues no responde al contenido del Título.

4. En el art 5, entendemos que hay un error al referirse al personal funcionario de carrera, dado que se estaría excluyendo al funcionario interino del régimen de vacaciones, permisos y licencias, por lo que para incluir a ambos tipo de personal debería decirse "*funcionarios*" o bien nombrar a los dos tipos de funcionarios que prevé el Estatuto Básico de la Función Pública (EBFP).



5. En el artículo 10 letra o) se emplea el término personal funcionario y en la letra t) se utiliza el término “personal”. Es preciso aclarar si se trata de personal funcionario, personal laboral o ambos.

6. En los artículos 11.2 y 13 se utiliza el término “*Consejero*”, a efectos de utilizar un lenguaje no sexista, sería preferible decir “*titular de la Consejería*”.

7. En el artículo 16. 2 ha de surtirse el término “*personal*” por “*empleados públicos*”.

8. El apartado 2 del artículo 22 sería mejor incluirlo en el art. 21.

9. El en la denominación del Título IV se hace referencia a los empleados públicos al servicio de la administración de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos, pero en su Capítulo I artículos 26 y 27 no hace mención al personal de los organismos autónomos. Por otra parte su Capítulo II artículo 28, en relación al régimen retributivo, se refiere al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley, que resulta ser mucho más amplio que el aludido en la denominación del Título IV .

10. El artículo 40.1 establece que “La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá destinar, de acuerdo con las previsiones y límites establecidos en las correspondientes normas presupuestarias, un porcentaje de la masa salarial para financiar aportaciones a planes de pensiones o de empleo o contratos de seguros colectivos, que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para su personal, conforme a lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones”

Respecto de esta posibilidad parece que se debería contemplar la voluntariedad de los planes de pensiones o alguna excepción para el personal próximo a la edad de jubilación ya que podría implicar una disminución de sus retribuciones para destinarlas a planes de pensiones y supone, para su rescate, un incremento de la cuota en el IRPF, dada su consideración a todos los efectos de retribuciones diferidas.

11. En el artículo 46.2 no resulta clara la diferencia entre la Mesa General de negociación recogida en el apartado 2 y la mesa sectorial que se recoge en la letra a) de ese mismo apartado, si ésta segunda se trata de personal laboral, habrá que especificarlo.

En el apartado 4 se hace referencia a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, lo cual hace que haya de concretarse más la denominación de la Mesa referida en el apartado 2 y que también se llame Mesa General de Negociación.

12. En el artículo 49 hay discordancias del título referido a “*funcionarios de carrera*”, con el contenido, dado que los permisos a los que se refiere el apartado 1 son los del EBEP y en su art. 48 esos permisos están referidos a todos los funcionarios públicos no exclusivamente a los de carrera. En el apartado 3 menciona a las “*funcionarias en proceso de gestación*”, con lo cual están incluidas tanto las funcionarias de carrera como interinas. Sin embargo el apartado 2, puede ser exclusivo de los funcionarios de carrera, por lo tanto habrá que hacer las matizaciones correspondientes.

13. Lo mismo sucede en el artículo 50, habrá que determinar que licencias son exclusivas de los funcionarios de carrera y a que licencias pueden tener derecho los funcionarios interinos

En el apartado 1 b) 1) convendría incluir un máximo de tiempo para esa licencia.

Este artículo no sigue las directrices en materia de técnica normativa para la estructura de los artículos, lo mismo ocurre con el artículo 52.

14. En lo que se refiere a la carrera profesional horizontal, en el apartado 3 del artículo 55 se modifica sustancialmente lo ahora previsto en el artículo 66 por la Ley 7/2005 de 24 de mayo, dado que el anteproyecto exige para el ascenso de categoría un tiempo mínimo de permanencia *en cada una de las categorías* de 5 años. En el texto vigente para el ascenso de categoría la exigencia de permanencia de 5 años lo es al servicio de la administración de la Comunidad de Castilla y León en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, pero no se exige de permanencia en la anterior categoría.

Por lo tanto esta modificación normativa, conllevaría un trato discriminatorio, dado que beneficia a los funcionarios que actualmente tienen menor antigüedad y perjudica a los de mayor antigüedad, pues los primeros en un periodo de 20 años si cumplen con una evaluación positiva de su trabajo podrían llegar a alcanzar la cuarta categoría de carrera profesional horizontal. Sin embargo los funcionarios actuales que ya disponen de antigüedades de 25 o más años a la entrada en vigor de esta ley aunque cumplan con la evaluación positiva de su desempeño no podrán alcanzar la máxima categoría antes de su jubilación.

Ello hace preciso que se mantenga el texto de la Ley 7/2005 de 24 de mayo.



15. La primera parte del apartado 5 del Artículo 56, que da preferencia a los aspirantes de promoción interna respecto a los de turno libre para la elección de puesto, resulta contraria a los principios constitucionales de igualdad de mérito y capacidad.

Cosa distinta podría ser si se planteara tal cosa para los supuestos de empate en la puntuación.

16. En el apartado 3 del artículo 71 se establece que se ofertarán los niveles mínimos de su cuerpo a los funcionarios de carrera de nuevo ingreso.

Resulta muy indeterminado el concepto de “niveles mínimos”, dado que en cada cuerpo mínimo sólo hay uno, y no es conveniente reducirlo a ese nivel mínimo dado que el criterio ha de ser la necesidad y urgencia de cobertura más que el nivel concreto. Se podría establecer una horquilla de niveles.

Hay que tener en cuenta que se cubre con funcionarios interinos por razón de urgencia y necesidad puestos vacantes de niveles que a veces no son los más inferiores de un cuerpo.

Por ello igual habría que ofertar a los funcionarios de nuevo ingreso todos los puestos que no tengan titular funcionario de carrera, incluso si están ocupados por funcionario interino, dentro de la horquilla que se establezca. Por ejemplo, para el grupo A1, la horquilla de niveles de 22 a 24 siempre que se haya resuelto concurso de provisión de puestos de trabajo con anterioridad a la adjudicación de las plazas de nuevo ingreso.

17. En el artículo 78. 1 relativo a la atribución temporal de funciones debería concretarse cuál es el órgano competente para realizar dicha atribución, así como establecer el derecho a la indemnización mensual, si dicha atribución supone una acumulación de funciones respecto a las propias de su plaza.

18. El apartado 2 del artículo 80 establece una serie de excepciones en la provisión de puestos de trabajo en las que no se requiere la existencia de plaza en la RPT, sin embargo parece contradictorio con el artículo 97 relativo a la adscripción provisional que prevé una serie de supuestos que coinciden algunos con los del artículo 80 pero estableciendo que la adscripción provisional es a un puesto de RPT



19. No resulta claro el personal que va a incluirse en el Registro General del Personal al que se refiere el artículo 88. Excepciona el personal de administración local e instituciones de la Comunidad Autónoma, con lo cual parece incluir al personal de las universidades etc. Debería clarificarse si lo que va a incluir es el personal del apartado 1 del artículo 2 ( es decir, el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos) o se trata de un registro más amplio.

20. En el artículo 89.4 f) se enuncia como modalidad de provisión de puestos de trabajo *“la redistribución de efectivos”* pero no se regula ni define en esa sección, contrariamente al resto de sistemas de provisión que sí son regulados.

21. En el artículo 97. 1 se incluye como supuesto de adscripción provisional el supuesto *“g) por provisión definitiva del puesto o reincorporación del titular”*, sería necesario una nueva redacción dado que no se alcanza a comprender a que casos se refiere.

El artículo se refiere a varios supuestos de adscripción provisional pero sólo se establece plazo para llevarla a cabo en el caso del cese en libre designación.

En el apartado 6 se establecen dos tipos de garantías diferentes para los supuestos de cese de libre designación, en el apartado a) se recoge la adscripción provisional del cesado a un puesto no inferior en más de dos niveles al que tuviera consolidado y en el apartado b) se prevé la imposibilidad de llevar a cabo lo anterior y la adscripción a otro puesto inferior en cuyo caso se otorgará un complemento retributivo transitorio compensatorio.

Tal distinción tiene efectos jurídicos que resultan discriminatorios para el caso b) dado que según se establece, a los cesados en libre designación a los que se aplique el caso b) se les obliga a concursar, cosa que no ocurre para los cesados en libre designación a los que se aplique el caso a), y más aún cuando no se exige siquiera que haya una resolución motivada de la inexistencia de plazas del nivel requerido.

Por lo tanto tratándose de dos casos de adscripción provisional por el mismo motivo, como es el cese en libre designación, los efectos jurídicos del caso a) y b) han de ser los mismos, o se obliga a todos a concursar o bien no se obliga a ninguno de ellos a concursar.



Si se opta por la obligación de concursar, debe sustituirse la expresión “*en dos niveles inferior*” por “*en cualquiera de los dos niveles inferiores*”

La letra c) del apartado 6, debería eliminarse dado que se refiere al complemento de la letra b), por lo que es preferible que esté dentro de la letra b).

22. El artículo 99 recoge las comisiones de servicios forzosas, en los casos en lo que no sea posible su desempeño voluntario. Por lo tanto ha de incluirse que en el expediente para llevar a cabo la misma, debe constar la justificación de que se hayan ofertado dichos puestos para su cobertura en comisión de servicios voluntaria a los funcionarios que cumplan los requisitos para cubrir dichas plazas y que dicha oferta haya sido publicada oficialmente.

En el apartado segundo, resulta muy indeterminada la expresión “*circunstancias objetivas que concurran en el personal funcionario de carrera*”.

En el punto tercero, para poder prorrogar un año más la comisión de servicios forzosa, debería acreditarse que la plaza se ha ofertado en concurso de provisión de puestos de trabajo y que dicho concurso está aún por resolver.

En el punto 5, la redacción “*quien vea modificado su lugar de residencia*” debe sustituirse por “*a quien se le adscriba en comisión de servicios forzosa a un puesto en una localidad distinta a la de su puesto de trabajo*”, habrá de recibir una indemnización, de manera que el funcionario pueda optar por cambiar de residencia o trasladarse cada día a la nueva localidad. Otra casa distinta es que se puede establecer que no habrá indemnización en los casos en los que el trabajo lo realice por el sistema de teletrabajo.

23. El artículo 101 regula las comisiones de servicios en programas de cooperación. A este respecto se ha de señalar que deberían requerir de una convocatoria pública para que puedan ser solicitadas por los funcionarios que cumplan los requisitos que se establezcan en ellas, dicha convocatoria también debería especificar las indemnizaciones que correspondan en su caso. De no dar publicidad a este tipo de comisiones estaríamos ante una función pública poco transparente y arbitraria.

24. El artículo 117 recoge como una situación administrativa de los funcionarios de carrera “*los servicios especiales*”, lo cual parece contradecir al *EBAP* en su artículo 85 b) que se lo atribuye a los funcionarios de carrera.



25. Ha de añadirse en el apartado 1 del artículo 118 relativo al régimen disciplinario, la aplicación del EBEP, de acuerdo con el artículo 93 del mismo.

Por otra parte resulta dudoso que a todo el personal al que se refiere el artículo 2 le sea aplicable el régimen disciplinario de esta manera, dado que puede tratarse de cuerpos de funcionarios que no son de la administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

26. En el artículo 121 letra g ) tipifica como faltas muy graves *aquellas otras conductas que las leyes califiquen como faltas muy graves.*

A este respecto señalar que el EBEP en su artículo 95.4 se refiere a las leyes de función pública para tipificar las faltas leves, con lo que habrá que entender que para tipificar faltas muy graves disciplinarias es exigible que lo haga la ley de función pública, no otro tipo de leyes.

27. El artículo 106 .3 regula la adscripción de los cesados en libre designación provenientes de otras administraciones públicas y sólo prevé una de las dos opciones que establece el EBEP en su artículo 84.

Con lo cual contradice la normativa básica, además de que no resulta comprensible que la Administración de Castilla y León reduzca sus posibilidades de actuación, limitándose en todo caso a la adscripción en cuerpos de esta Administración, cuando podría optar si así fuese conveniente, al reingreso al servicio activo en la administración de procedencia.

28. En la letras b) del artículo 125 a) del 126 y a) habrá de incluirse la suspensión de empleo y sueldo del personal laboral, en concordancia con el artículo 96 del EBEP.

29. En el artículo 128 relativo a los criterios de graduación de las sanciones, no puede entenderse que un criterio de graduación sea la obligación de realizar programas o cursos sobre ética pública. Dicha obligación podrá ser una sanción pero no un criterio de graduación de la sanción.



30. No sé comprende el apartado 2 del artículo 133 por el que no se cancelarán sanciones en el registro de personal si se ha impuesto una nueva sanción.

Quizás lo que quiera decirse es que no se cancela si la sanción es por la comisión de la misma infracción disciplinaria.

31. En la disposición adicional sexta apartado 3, debería añadirse al supuesto en que los complementos salariales del puesto del liberado sindical son inferiores, que si se trata de una acumulación de tareas de dos puestos de trabajo tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por servicios extraordinarios.

32. A lo largo del texto hay continuas referencias a artículos respecto de los cuales no se termina su número y por lo tanto no es posible formular alegaciones sobre ellos , enumeramos algunos de ellos:

Artículo 9. k)

Artículo 17. 1

Artículo 22. 6

Artículo 23.2

Artículo 34. 1

Artículo 36.1

Artículo 37.1

Artículo 70.2

Artículo 81.2 c)

Artículo 85.3 l)

Artículo 98.7

Artículo 113.1 a)

Disposición adicional segunda. Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

32. Es preciso la revisión de todo el texto puesto que con frecuencia en lo relativo al término “personal” no hay concordancia del artículo definido con el sustantivo al que acompaña.

Valladolid, ver fecha firma electrónica  
EL SECRETARIO GENERAL



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Fomento y Medio Ambiente  
Secretaría General

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

Una vez examinado el anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, adjunto se remiten observaciones formuladas por el Servicio de Personal y Asuntos Generales de esta Consejería.

Valladolid  
EL SECRETARIO GENERAL,  
Angel María Marinero Peral



## **OBSERVACIONES LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA**

Con carácter general se advierten expresiones unas veces en minúscula y otras en mayúscula como “Estatuto Básico del Empleado Público” “Administración Pública”, así como otras sin concordancia de singular o plural “de los personal funcionario”.

Igualmente en relación con la anterior Ley de Función Pública se aprecian algunas cuestiones que en la presente no se han recogido:

-Incompatibilidades y Responsabilidades que se incluía dentro de los derechos y deberes. Tampoco se establece el órgano competente para autorizar la compatibilidad, en su caso.

-Representación de los Funcionarios y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo:

-Principios Generales

-Sistemas de representación

-Negociación colectiva en la Administración de Castilla y León

-Solución extrajudicial de conflictos colectivos

-No se incluye la Disposición Transitoria que declara la Escala de guardería “a extinguir”

-Título IV habla del código de conducta de los empleados públicos, pero luego no se desarrolla en artículos.

A continuación se ponen de manifiesto las observaciones respecto del contenido del texto.



## **PREÁMBULO**

La Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene atribuidas en los arts. 70.1.1 y 32.3 del Estatuto de autonomía competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen estatutario de su personal funcionario. 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.

El resultado se concretará en un texto sencillo y consensuado con sus destinatarios que, siguiendo la estructura de la norma básica que desarrolla, regule en detalle las peculiaridades propias del empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos Autónomos, remitiéndose en todo lo demás a la normativa estatal básica vigente en cada momento. Se pretende lograr así que las sucesivas modificaciones estatales básicas en materia de función pública no precisen de ulterior adaptación o derogación por el legislador autonómico castellano-leonés para su entendimiento y correcta aplicación, a la par que se regulan aquellos aspectos que, por así permitirlo el legislador básico, pueden y deben ser desarrollados por la Comunidad Autónoma.

## **TÍTULO I.- Objeto y ámbito de aplicación**

### **CAPÍTULO I: Objeto y ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. El ámbito de aplicación de esta Ley se extiende a todo el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias.

El personal funcionario de los entes públicos de derecho privado se regirá por la legislación sobre Función Pública que les resulte de aplicación, sin perjuicio de las determinaciones que al respecto puedan establecerse en la respectiva ley de creación del ente público.



## **CAPÍTULO II.- Régimen estatutario del personal funcionario de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León**

### **Artículo 7. Responsabilidad disciplinaria.**

1. Las faltas graves y leves en que pueden incurrir ~~los~~ ~~el~~ personal funcionario de Administración Local son las tipificadas en los artículos ..... y ..... de esta Ley.

2. La tramitación del expediente de responsabilidad disciplinaria de ~~tales~~ personal funcionario se ajustará a la normativa prevista en el artículo ..... de esta Ley.

3. La cancelación de la inscripción en el registro correspondiente, de las sanciones impuestas al ~~los~~ personal funcionario de Administración Local, se regirá por lo establecido a este respecto en el artículo ..... de la presente Ley y por las disposiciones de carácter reglamentario a las que éste se refiere.

## **TÍTULO II. Órganos superiores en materia de Función Pública**

### **Artículo 8. Órganos superiores en materia de función pública.**

Los Órganos Superiores competentes en materia de Función Pública son:

- a) La Junta de Castilla y León.
- b) La persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública.
- c) La persona titular de la Consejería competente en materia de Política Presupuestaria y de Gasto Público.
- d) El Consejo ~~Autonómico-??~~ de la Función Pública. **En el índice y en el art. 14 figura como Consejo de la Función Pública**
- e) La Comisión Autonómica de la Función Pública.

### **Artículo 9. La Junta de Castilla y León.**

1. La Junta de Castilla y León establece la política de personal, dirige su desarrollo y aplicación y ejerce la potestad reglamentaria en materia de Función Pública, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.

2. Corresponde en particular a la Junta:



- a) Establecer la política global de personal de la Administración Pública de Castilla y León, señalando los criterios para su coordinación y colaboración con otras Administraciones Públicas.
- b) Aprobar los Proyectos de Ley y los Decretos relativos a la Función Pública.
- c) Establecer las directrices conforme a las cuales ejercerán sus competencias, en materia de Función Pública los distintos órganos de la Administración, con arreglo a criterios que permitan una gestión de personal coordinada y eficaz.
- d) Dictar las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Administración en relación a la negociación con la representación sindical ~~del~~ ~~los~~ personal funcionario en materia de condiciones de empleo y, en particular, de las establecidas en los apartados k) y q) de este párrafo, así como aprobar, en su caso, los acuerdos alcanzados.
- e) Establecer las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación a que se refiere el apartado anterior, oído el Consejo de la Función Pública.
- f) Establecer los criterios de actuación a que han de sujetarse los representantes de la Administración en la negociación colectiva con el personal laboral.
- g) Aprobar las directrices sobre programación de las necesidades de personal a medio y largo plazo.
- h) Aprobar los intervalos de niveles de puestos de trabajo asignados a cada Cuerpo o Escala, procurando su similitud con los establecidos en la Administración del Estado, y las directrices generales sobre promoción ~~del~~ ~~los~~ personal funcionario.
- i) Aprobar la oferta de empleo público.
- j) Regular las condiciones generales de ingreso en la Función Pública de Castilla y León en el marco de esta Ley.
- k) Aprobar las normas del régimen retributivo del personal ~~personal~~ funcionario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo ---- para el personal laboral. **Esta redacción??**
- l) Determinar el número de puestos, características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.
- m) Determinar las condiciones para la integración ~~del~~ personal funcionario transferido~~s~~ en los Cuerpos o Escalas establecidos en esta Ley.
- n) Resolver, previos los informes o dictámenes pertinentes, los expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio ~~del~~ ~~los~~ personal funcionario.
- ñ) Establecer las especialidades de los Cuerpos o Escalas que se estimen necesarias para la más eficaz actuación de los distintos sectores de la actividad administrativa.
- o) Establecer los diplomas que sean procedentes.



- p) Establecer los requisitos y condiciones generales para el acceso a los puestos directivos de la Administración Autonómica.
- q) Establecer la jornada de trabajo.
- r) Aprobar los planes de empleo a iniciativa de la Consejería o Consejerías afectadas, a propuesta de aquella que ostente las competencias en materia de Función Pública y previo informe de la competente en materia de Política Presupuestaria y Gasto Público.
- s) Aprobar las medidas que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga de los empleados públicos que afecte con carácter general a toda la Administración Autonómica, a propuesta de la persona titular de la Consejería con competencia en materia de Función Pública previa iniciativa del resto de Consejerías de la Comunidad Autónoma.
- t) Ejercer cualquier otra competencia que le sea atribuida por la normativa vigente.

3. La Junta, mediante Decreto, fijará las competencias en materia de personal, no atribuidas a otros órganos en esta Ley.

**Artículo 10. La persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública.**

2. En particular le competen las siguientes atribuciones:

- l) El nombramiento como personal funcionario de carrera de ~~los~~ ~~las personas~~ aspirantes que hayan superado las pruebas de acceso a la función pública de la Administración de Castilla y León y la expedición de los correspondientes títulos.
- o) Reconocer las situaciones administrativas del ~~los~~ personal funcionario.
- u) Aprobar las medidas que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga de los empleados públicos no comprendidas en el artículo 9.2.s) letra a), a propuesta de la persona titular de la Consejería o ~~Consejeros~~ **Consejerías** que correspondan.

**Artículo 11. Delegación de competencias.**

2. La delegación, en su caso, de la competencia prevista en los apartados b) y c) del artículo 9.2 lo será ~~+~~ sin perjuicio de la inspección general sobre todo el personal que corresponde al Consejero competente en materia de Función Pública.

**Artículo 13. La persona titular de la Consejería competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.**



Corresponde al ~~Consejero~~ a la persona titular de la Consejería competente en materia de política presupuestaria y de gasto público:

### **TÍTULO III.- Personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León**

#### **CAPÍTULO I: Empleados públicos**

##### **. Artículo 17. Funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera.**

1. Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León serán reservados al personal funcionario de carrera, sin perjuicio de lo previsto en el artículo .....

2. Corresponde al personal funcionario de carrera las funciones, incluidas las directivas, que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. De conformidad con el apartado anterior, las relaciones de puestos de trabajo reservarán necesariamente al personal funcionario de carrera:

- a) Los puestos con funciones que impliquen el ejercicio de autoridad, tareas de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas o de resoluciones administrativas.
- b) Los puestos con competencias para dictar actos de instrucción o propuestas de resolución de los procedimientos administrativos. En particular, los puestos que tramiten procedimientos de carácter sancionador.
- c) Los puestos con funciones de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria de la Administración.
- d) Los puestos con funciones que impliquen la realización de tareas de contabilidad y tesorería y aquellos que impliquen tareas en materia de exacción de tributos.
- e) Los puestos con funciones de fe pública, así como de inscripción, anotación y cancelación de datos en los registros administrativos.
- f) Los puestos con funciones de asesoramiento legal, así como de representación y defensa en juicio de la Administración.
- g) Cualesquiera otros puestos que ejerzan funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses



generales, y que estén expresamente establecidas como tales en las leyes correspondientes, para la mayor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en su desempeño.

Con esta reserva en la práctica no podrían ser desempeñados por interinos la mayoría de los puestos de funcionarios, por ejemplo de Letrados, del Cuerpo Superior, Gestión y en determinadas unidades como el Registro...Salvo que el artículo se refiera a funciones y puestos reservados al personal funcionario (eliminando de carrera)

#### **Artículo 18. Nombramiento de personal funcionario interino.**

1. Para ser nombrado personal funcionario interino se deben reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para el acceso a los correspondientes Cuerpos, Escalas o especialidad de personal funcionario de carrera, en particular poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas que le correspondan.

Sobra el número 1 porque no hay más apartados

Se debe aclarar qué significa la expresión poseer la capacidad funcional

#### **Artículo 19. Cese del personal funcionario interino.**

1. -Son causas de cese del personal funcionario **interino** las previstas en la legislación básica estatal en materia de función pública.

En el artículo 117.2 y 3 se determinan dos motivos más de cese de interino, se deberían unificar en un único artículo que entendemos debería ser éste

2. El cese del personal funcionario interino no dará lugar a indemnización, salvo cuando la persona cesada no haya hecho efectivo su derecho a las vacaciones que legalmente le correspondan.

El abono de vacaciones no disfrutadas no es una indemnización, debería ser otro apartado el que trate el abono de las mismas.

Por otra parte, la regulación en el caso de los funcionarios interinos es diferente a la establecida en el artículo 51.4 para el personal funcionario de carrera, de tal forma que en el primer caso se abonan siempre, aunque voluntariamente renuncie al puesto ("no hayan hecho efectivo su derecho a vacaciones") y en el caso de los funcionarios de carrera está supeditado a que no se hayan podido disfrutar "por causas ajenas a su voluntad". Entendemos que tendría que ser la misma redacción para los funcionarios de carrera y para los funcionarios interinos



3. Los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario interino, que por estar vacantes y no haber sido posible su cobertura con personal funcionario de carrera, deberán ser incluidos en el primer concurso que se convoque por la Administración.

**Cambiar redacción porque no se entiende. Además los funcionarios interinos pueden desempeñar puestos cuyo titular tenga reserva legal y no pueden convocarse a concurso.**

## **Artículo 22. Contratación de personal laboral, fijo o temporal.**

1.- Solamente se podrá contratar personal en régimen laboral con carácter fijo para la provisión de puestos de trabajo de carácter permanente ~~cuando éstos estén~~ clasificados como tales en la relación de puestos de trabajo y con cargo a los créditos presupuestarios consignados con esta finalidad.

2. En ningún caso se podrá contratar personal en régimen laboral para ocupar puestos de trabajo clasificados exclusivamente para personal funcionario o personal eventual. El quebrantamiento de esta prohibición dará lugar a la nulidad del acto correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades que procedan.

**Este apartado es reiterativo, con el apartado 1 ya queda claro que sólo es para puestos de laborales.**

3. Los puestos de trabajo de carácter permanente que ~~pueden~~ **puedan** ser desempeñados por personal laboral podrán ser cubiertos de forma temporal, cuando se encuentren vacantes y se considere que existe una urgente necesidad y no sea posible su cobertura con personal laboral fijo.

4. Asimismo, se podrá contratar personal laboral temporal, siempre que no suponga el ejercicio de funciones reservadas al personal funcionario, para:

a) Contratos de trabajo en prácticas.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinados, siempre que dichas contrataciones se realicen en virtud de convocatorias de ayudas o subvenciones de Administraciones **Públicas** o de la Unión Europea que exijan dichas modalidades contractuales, y que, en todo caso, finalicen cuando así lo establezca la normativa aplicable.

5. Para ser contratado como personal laboral temporal se deben reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para el acceso a las correspondientes competencias funcionales previstas en el convenio colectivo que resulte de aplicación, en particular poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas que le correspondan, así como los específicos que, en su caso, vengan determinados por las relaciones de puestos de trabajo. **Se debe aclarar qué significa la expresión poseer la capacidad funcional**



6.- La selección de personal laboral temporal se realizará a través de procedimientos ágiles en los que se respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad y libre concurrencia, y de conformidad con lo establecido en esta Ley en el .....y en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

7. La prestación de servicios en régimen de personal laboral temporal no constituirá mérito preferente para el acceso a la condición de personal laboral fijo o para la promoción interna.

#### **Artículo 24. Personal eventual.**

Falta incluir el cese automático del personal eventual cuando cesa la autoridad que lo nombró.

### **CAPÍTULO II: Personal directivo profesional**

#### **Artículo 25. Personal directivo profesional.**

1. La Junta de Castilla y León regulará el régimen específico del personal directivo profesional al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con los principios establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Podrán acceder a la categoría de personal directivo profesional el personal funcionario de carrera ~~que pertenezcan a~~ de los Cuerpos, Escalas o Especialidades que pertenezcan al Subgrupo A1.

3. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo profesional no tiene la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley

Estos puestos deberían determinarse en la Relación de Puestos de trabajo, para conocer cuáles son.

### **TÍTULO IV. Derechos y Deberes. Código de Conducta de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.**

#### **CAPÍTULO I. Derechos y deberes de los empleados públicos.**

#### **Artículo 26. Derechos de los empleados públicos**

1. Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León gozan de los derechos que determina el Estatuto Básico del Empleado Público en correspondencia con la



naturaleza jurídica de su respectiva relación de servicio. Asimismo gozan de los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva señalados en la misma norma.

2. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Su ejercicio respetará en todo caso el contenido establecido en dicha norma y en la presente ley.

3. Los empleados públicos podrán ser premiados, teniendo en todo caso en consideración la naturaleza de su relación de servicios con la Administración y conforme se determine reglamentariamente, en razón de su prolongada permanencia en el servicio, jubilación o cuando destaquen notoriamente en el cumplimiento de sus funciones o presten servicios relevantes a la Administración, con las siguientes distinciones:

- a) insignias o placas conmemorativas
- b) menciones honoríficas
- c) premios en metálico
- d) condecoración y honores.

4. Excepcionalmente, podrán también ser premiados con la recompensa prevista en el apartado 3 c) de este artículo, en supuestos en los que desempeñen funciones, sean o no propias de su puesto de trabajo, con un interés, iniciativa o esfuerzo que supongan una señalada implicación en la prestación de servicios esenciales en el contexto de situaciones declaradas de especial urgencia, alerta o crisis de cualquier naturaleza.

## **Artículo 27. Deberes de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

1. Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León están sujetos al régimen jurídico de deberes establecido en Estatuto Básico del Empleado Público, así como al código ético y de conducta que en dicha norma se contiene. Asimismo están sujetos a los que en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se determinen.

2. Los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León quedan sometidos al régimen disciplinario que corresponda en atención a la naturaleza de su relación de servicios con la Administración.

## **CAPÍTULO II.- Régimen retributivo y protección social**



**Artículo 30. Retribuciones básicas del personal funcionario de carrera.**

1. Son retribuciones básicas las establecidas en la legislación estatal básica.
2. En el caso de que la persona funcionaria preste sus servicios sucesivamente en diferentes Grupos y Subgrupos, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los Subgrupos o Grupos anteriores.
3. Cuando, antes de completar un trienio, el personal funcionario cambie de adscripción a un Grupo o Subgrupo de clasificación profesional, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo Grupo o Subgrupo.
4. Ningún periodo de tiempo podrá ser computado más de una vez, **aún** cuando durante el mismo se hayan prestado servicios simultáneos en uno o más sectores de la misma Administración o en Administraciones **P**úblicas diferentes.

**Artículo 31. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.**

1. El personal funcionario de carrera podrá percibir las siguientes retribuciones complementarias:
  - a) Complemento específico, que será único por cada puesto de trabajo, retribuye las condiciones particulares de cada puesto en razón de la especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, dedicación, penosidad o peligrosidad, así como cualquier otra condición que concurra en el puesto de trabajo.

Este complemento, en ningún caso, podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

Figurará determinado en la relación de puestos de trabajo.

- b) Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario dentro del sistema de carrera profesional, y que se subdivide en:



- a. Complemento de carrera vertical, que será el correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con la estructura de niveles jerárquicos de responsabilidad de la Administración Autonómica en ejercicio de sus potestades de organización.  
Este complemento será igual para todos los puestos comprendidos en el mismo nivel y figurará determinado en la relación de puestos de trabajo.
- b. Complemento de carrera horizontal, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario **de carrera** a través de las diferentes categorías en las que se articula la carrera profesional horizontal de la Administración Autonómica.  
Únicamente podrá percibirse el complemento de carrera horizontal correspondiente a la última categoría profesional alcanzada.
- c) Complemento de productividad, que retribuye el grado de interés, iniciativa y esfuerzo con los que el personal funcionario desempeña su puesto de trabajo, y tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período. **No se concreta el período**  
Su percepción no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación conforme al procedimiento de evaluación del desempeño previsto en esta ley.  
Reglamentariamente se determinarán los criterios para fijar las cantidades a abonar por este complemento.  
Las cuantías globales máximas que se abonarán por dicho concepto deberán estar previstas en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad.  
  
El sistema de asignación de este complemento y la concreción de su cuantía se realizarán conforme a criterios objetivos que se determinarán reglamentariamente.  
Las cuantías que se perciban por este complemento serán públicas.  
**Se desconoce cómo se va a abonar este complemento de productividad, y si está supeditado a la evaluación del desempeño, es decir, si hasta que no se lleve a cabo la misma éste no se percibirá.**
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.



La cuantía de las gratificaciones extraordinarias debe aparecer determinadas globalmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad y su individualización tendrá lugar una vez se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios.

Las cuantías individuales de las gratificaciones extraordinarias serán públicas.

- e) Complemento de atención continuada, por el que se retribuye ~~por~~ la atención a los servicios o a los usuarios de éstos, que de manera permanente y continuada realiza ~~los~~ el personal funcionario de carrera, ya sea por temporadas de actividad o por ser continua en todo el año.

Reglamentariamente se determinará las modalidades de este complemento.

Con esta redacción no queda claro qué se está retribuyendo con este complemento: trabajo en fines de semana, atención al público...?

#### **Artículo 34. Retribuciones del personal funcionario de carrera que desempeñe puestos de directivo público profesional.**

1. Al personal funcionario que desempeñe puestos de directivo público profesional se le retribuirá de acuerdo con la estructura retributiva prevista en el artículo..... de esta Ley.

2. En función de los resultados obtenidos por la gestión, quienes desempeñen puestos de directivo público profesional podrán percibir como complemento de productividad, entre el cinco y el diez por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluidos, en su caso, el complemento de carrera horizontal y la antigüedad.

Al no estar indicado el artículo se desconoce a qué retribuciones se refiere por lo que no podemos valorar el presente artículo

Reglamentariamente se determinarán los criterios para determinar el porcentaje a abonar en concepto de complemento de productividad.

#### **Artículo 35. Retribuciones del personal funcionario en prácticas.**

3. El personal funcionario en prácticas que, a su vez, sea personal funcionario de carrera, interino o laboral de la Administración Autonómica, podrá optar por percibir una remuneración por igual importe a la que viniera percibiendo hasta su nombramiento como funcionario en prácticas, siempre que continúe vinculado al mismo puesto de trabajo, durante el permiso para la realización de las prácticas. Habría que determinar también las retribuciones cuando las prácticas se realizan en otra Administración



### **Artículo 36. Retribuciones del personal funcionario interino.**

1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Grupo o Subgrupo de adscripción. Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados.....

Al no estar indicado el artículo se desconoce a qué retribuciones se refiere por lo que no podemos valorar el presente apartado.

2. Al personal funcionario interino le son de aplicación las normas sobre perfeccionamiento y devengo de trienios aplicables al personal funcionario de carrera.

3. Cuando el personal funcionario interino sea nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas percibirá las retribuciones complementarias básicas o mínimas correspondientes al cuerpo o escala, en los términos que reglamentariamente se determinen por la Junta de Castilla y León. **Teniendo en cuenta la nueva regulación de las retribuciones complementarias, se desconoce cuáles son esas retribuciones complementaria básicas o mínimas.**

### **Artículo 37. Retribuciones del personal laboral.**

1. Las retribuciones del personal laboral se determinarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso las limitaciones previstas en el apartado segundo del artículo .....

2. La cuantía del complemento de carrera horizontal del personal laboral, según la categoría de desarrollo profesional reconocido en cada caso, será idéntica a la que se prevea anualmente por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad para el personal funcionario de carrera.

Al no estar indicado el artículo se desconoce a qué retribuciones se refiere por lo que no podemos valorar el presente apartado.

### **Artículo 43. Devengo de las retribuciones.**

4 Las pagas extraordinarias se devengarán en los seis meses inmediatos anteriores a su cobro.

**En este apartado como no se hace referencia al tipo de personal, se entiende que se aplica también al personal laboral, por tanto cambia el devengo de las pagas extraordinarias de este colectivo con respecto a lo que hay actualmente.**



#### **Artículo 44. Régimen de seguridad social.**

1. El régimen de seguridad social del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será el establecido por la normativa estatal de aplicación.

La Administración Autonómica, en los supuestos de incapacidad temporal de su personal, completará desde el primer día las prestaciones del correspondiente régimen de Seguridad Social hasta el cien por cien de las retribuciones de la persona afectada. **Especificar de qué mes.**

### **Capítulo III. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional**

#### **Artículo 46. Mesas de negociación.**

2. A los efectos de la negociación colectiva del ~~los~~ personal funcionario ~~públicos~~, se constituirá una Mesa General de Negociación que incluirá en su ámbito al personal funcionario de la Administración General y de sus Organismos Autónomos. Dependiendo de la Mesa General de Negociación se constituirán, al menos, las siguientes Mesas Sectoriales:

### **CAPÍTULO IV. Jornada, vacaciones, permisos y licencias.**

**El orden de los artículos no se ajusta al del capítulo**

#### **Artículo 47. Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.**

1. De acuerdo con lo que se establezca en la legislación básica de aplicación, el personal funcionario realizará la jornada que reglamentariamente se determine.
2. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
3. La Administración Autonómica establecerá la jornada general y las especiales de trabajo, así como el régimen de horarios.
4. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.

#### **Artículo 48. Teletrabajo.**



1. El personal podrá prestar sus servicios fuera de las dependencias de la Administración Autonómica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
2. La prestación de servicios mediante teletrabajo se desarrollará conforme a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, y de acuerdo a lo que se establezca reglamentariamente, previa negociación colectiva.

**Artículo 49. Permisos del personal funcionario de carrera.**

Estos permisos serán también del personal funcionario interino, por tanto quitar "de carrera"

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a los permisos regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Además, tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
3. Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse en el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

4. Las condiciones y períodos de disfrute de los permisos deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público. Reglamentariamente se determinará los términos y condiciones de su disfrute, previa negociación colectiva.

**Artículo 50. Licencias del personal funcionario de carrera.**

Estos permisos serán también para el personal funcionario interino, por tanto quitar "de carrera".

1. En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, previa negociación, al personal funcionario de carrera podrá concedérsele licencias en los siguientes supuestos:
  - a. Retribuidas:
    - 1) Por enfermedad, en los términos establecidos en las normas de Seguridad Social de aplicación
    - 2) Por riesgo durante el embarazo y la lactancia.



- 3) Por estudios, sobre materias directamente relacionadas con la función pública.
  - 4) Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.
- b. No retribuidas:
- 1) Por asuntos propios, cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.
  - 2) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.

2. Las condiciones y períodos de disfrute de estas licencias deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público.

#### **Artículo 51. Vacaciones.**

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del empleado Público.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que a continuación se indican, ~~los~~ **el** personal funcionario tendrán derecho al disfrute de las siguientes vacaciones anuales:

- Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles

3. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones, debiéndose garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación. **No queda claro a lo que se refiere la negociación: las necesidades del servicio? las condiciones?..**

4. En los casos de conclusión de la relación de servicios de ~~l~~ **los** personal funcionario ~~públicos~~ por causas ajenas a la voluntad de ~~estos~~ **éste**, se determinará reglamentariamente el abono de la compensación económica que proceda por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento. **Nos remitimos a la observación del artículo 19.2**

#### **CAPÍTULO V: La carrera profesional.**



**Artículo 52. Concepto y principios.**

- 3 Las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán la actualización, la formación necesaria y el perfeccionamiento de la cualificación profesional de ~~su~~ personal funcionario de carrera para que ~~éste~~ ~~éste~~ pueda ~~a~~ progresar en el desempeño y en sus expectativas de promoción y de desarrollo profesional.
- 4 La Administración de la Comunidad de Castilla y León procederá a aprobar un reglamento de carrera profesional que desarrolle las distintas modalidades previstas en el presente Capítulo para el personal funcionario de carrera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma. . **En todo momento se hace referencia a la carrera profesional del personal funcionario de carrera. Está excluido el personal interino?** El resto de Administraciones Públicas aprobará sus reglamentos de carrera profesional por sus órganos competentes **Esta redacción sobra nosotros no tenemos que decir co que tienen que hacer otras Administraciones.**

**Artículo 54. Carrera profesional vertical.**

1. La carrera profesional vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en esta ley.

2. En todo caso, la carrera profesional vertical se desplegará dentro de un mismo Grupo o Subgrupo de Clasificación.

3. En la carrera profesional vertical se requerirá acreditar, además de todos aquellos requisitos exigidos para la cobertura del puesto de trabajo y en aquellos casos en que se haya implantado la carrera profesional prevista en esta ley, el reconocimiento previo del nivel o niveles de desarrollo profesional exigidos para el desempeño del citado puesto de trabajo.

**No se especifica que la carrera profesional vertical es sólo para funcionarios de carrera**

4. En el supuesto de que no existiera personal funcionario con el nivel o niveles de desarrollo profesional exigidos en la convocatoria de provisión de puestos de trabajo, se podrá cubrir el mismo en comisión de servicios por un funcionario que disponga del nivel de desarrollo profesional inmediatamente anterior al exigido en el puesto de trabajo.

**Artículo 55. Carrera profesional horizontal.**



1. La carrera profesional horizontal consistirá en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, tendrá carácter voluntario y estará ligada a la evaluación del desempeño.

2. Con carácter general, la carrera horizontal se organiza en cuatro categorías y el ascenso de categoría requerirá haber alcanzado la categoría inmediatamente inferior. A cada categoría irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera profesional horizontal que corresponda.

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

Para el cómputo del tiempo de permanencia de los trabajadores fijos discontinuos, se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador haya permanecido de alta, pudiendo reglamentariamente, establecerse coeficientes de corrección del cómputo. **Debería aclararse si en el concepto de alta se incluyen los períodos de suspensión entre campañas**

#### **Artículo 56. Sistemas selectivos para la promoción interna.**

- 5 ~~Los~~ **El** personal funcionario que acceda ~~a~~ por el turno de promoción interna, cuando sea compatible con el desarrollo regular de los procesos selectivos, tendrá ~~a~~ preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan por este turno, pudiendo permanecer en el puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación siempre que cumplan el requisito de grupo o subgrupo. **Habría que aclarar que sólo se podrá tener preferencia cuando se incluya la promoción interna y el turno libre en la misma convocatoria.**

#### **Artículo 58. Carrera profesional y promoción del personal laboral.**

1. La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Castilla y León se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta ley.

#### **Artículo 59. Formación.**



4 La Escuela de Administración Pública de Castilla y León es el centro especializado de selección, aprendizaje y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Se adscribe a la Consejería competente en materia de **Función Pública** a través del centro directivo con competencias en dicha materia. Sus competencias y actividades se establecerán reglamentariamente. **Sistemáticamente no tiene sentido incluir este apartado en este artículo.**

## **CAPÍTULO VI.- La evaluación del desempeño**

### **Artículo 60. La evaluación del desempeño.**

1. Las **Administraciones Públicas** de Castilla y León establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal. La evaluación del desempeño se define como un proceso que posibilita medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada empleado público.

## **TÍTULO V. Adquisición y pérdida de la relación de servicio**

### **CAPÍTULO I. Acceso al empleo público**

#### **Artículo 66. Selección del personal laboral fijo**

1. La selección del personal laboral fijo se producirá, como normal general, a través del sistema de concurso-oposición.
2. **Con carácter excepcional**, se podrá seleccionar al personal laboral fijo por los sistemas de oposición y de concurso de valoración de méritos.
3. El personal seleccionado deberá superar el período de prueba que se establezca por el convenio colectivo vigente.

#### **Artículo 68. Convocatorias de procesos selectivos.**

1. Las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León contendrán, como mínimo:

- e) El calendario y lugar de realización de las pruebas. Cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, la totalidad o parte de las pruebas selectivas podrán celebrarse de forma



descentralizada. **Esto en la convocatoria es imposible. Hasta no tener las instancias y conocer su número y lugar de procedencia de los opositores no se pueden determinar ambos aspectos**

- 4 Los procedimientos selectivos deberán resolverse en el plazo que, en atención a sus características, se determine en la convocatoria. Dicho plazo no podrá exceder de ocho meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación **de la** resolución definitiva de personas admitidas y excluidas. El vencimiento del plazo máximo fijado en este artículo sin haberse publicado resolución expresa, legitima a los interesados para entender desestimadas sus solicitudes por silencio administrativo.

#### **Artículo 70. Cursos y/o período de prácticas.**

**Se ha suprimido la referencia del anterior artículo 45 en cuanto a qué efectos computa este curso y/o período de prácticas**

#### **Artículo 71. Destinos ~~del~~ **personal funcionario de carrera de nuevo ingreso.****

- 2 Con carácter excepcional los puestos de trabajo se podrán adjudicar en destino provisional, bien porque permanezcan promociones anteriores del cuerpo, escala o especialidad correspondiente en destino provisional, bien porque los puestos de trabajo susceptibles de ser ofertados se encuentren pendientes de adjudicar en concurso de méritos que **se haya convocado**
- 3 Los puestos de trabajo a ofertar responderán a las necesidades de servicio y deberán corresponderse con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente subgrupo de clasificación del cuerpo, escala especialidad, en el que ingresen. **Este requisito general sobre todo en Cuerpos de Administración Especial en muchas ocasiones es de imposible cumplimiento. Si no hay niveles mínimos?**

### **CAPÍTULO II. Adquisición y pérdida de la relación de servicio del personal funcionario de carrera**

#### **Artículo 73. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.**

- 4 Queda excluido de lo previsto en los apartados anteriores el personal funcionario de carrera que tenga normas estatales específicas de jubilación. **Sería conveniente hacer referencia a los funcionarios de la Escala de Guardería y de Agentes Medioambientales que están**



excluidos por la Disposición adicional vigésima cuarta (no derogada por el EBEP) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, no sea que se derogue en cualquier momento y quede sin cobertura legal la exclusión.

#### **Artículo 74. Rehabilitación en la condición de personal funcionario de carrera.**

1. Extinguida la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, se podrá solicitar la rehabilitación de la condición de funcionario, que le será concedida previa justificación de la concurrencia de la causa que le habilite para ello, mediante orden ~~de~~ **de** la persona titular de la Consejería competente en materia de **Función Pública**.

### **TÍTULO VI. Ordenación y estructura del empleo público.**

#### **CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo público**

*Sección Primera.- Instrumentos de ordenación del empleo público.*

#### **Artículo 77.- El puesto de trabajo**

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público. El puesto de trabajo 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.

2. Los puestos de trabajo podrán ser de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los efectivos ordinarios.

3. Se establecerán los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio. **Niveles de responsabilidad es un nuevo concepto? o se corresponde con los niveles de complemento de destino actuales?**

4. En el ejercicio de su potestad de autoorganización, la Administración podrá crear y suprimir puestos de trabajo, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.



No se entiende a qué se refiere la expresión dotación: dotación de puestos, presupuestaria...y cómo se puede integrar un puesto en otro existente

#### **Artículo 78. Atribución temporal de funciones.**

1. Con carácter excepcional, la persona titular del órgano competente, podrá atribuir temporalmente al personal funcionario el desempeño de funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que ocupan, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría.

Debe aclararse a qué órgano competente se refiere, al competente en materia de personal de la Consejería?, de la Junta? porque de lo contrario también un Jefe de Servicio podría atribuir temporalmente funciones.

#### **Artículo 79.- Agrupación de puestos de trabajo.**

Las Administraciones públicas podrán agrupar sus puestos de trabajo en áreas funcionales en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño, con el objeto de racionalizar la gestión de recursos humanos. Las agrupaciones de puestos son instrumentos 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. No queda claro qué es la agrupación de puestos

#### **Artículo 80. Relaciones de puestos de trabajo.**

2. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por personal funcionario o laboral y la formalización de nuevos contratos de trabajo de personal laboral requerirán que los puestos figuren detallados en sus correspondientes relaciones de puestos de trabajo y se realizarán con cargo a los créditos disponibles destinados a gastos de personal. El requisito de figurar en las relaciones de puestos de trabajo no será preciso en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente. Se incluyen en este apartado aquellas que deriven de la realización de proyectos que cuente con financiación de Fondos Europeos.
- b) Cuando el funcionario se encuentre en alguna de las situaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo -- (antiguo artículo 69) de esta ley ~~cuando se trate de personal funcionario de carrera que cese en puesto de trabajo obtenido por libre designación o por concurso, incluidos los casos de supresión del puesto, sin obtener~~



~~otro por los sistemas legalmente previstos en esta ley)~~ No sería necesario porque se remite al artículo,

e) En los casos de sustitución de personal en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración. A propuesta motivada de la Consejería u Organismo y previo informe favorable de la Dirección General competente en materia de presupuestos ~~de la Consejería de Economía y Hacienda.~~

## **Artículo 81. Tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.**

1. Las Consejerías elaborarán y remitirán a la Consejería competente en materia de Función Pública las relaciones de puestos de trabajo de su estructura orgánica, actualizándolas cuando las modificaciones habidas en ésta así lo exijan y conforme a los criterios que establezca la Dirección General de la Función Pública. El procedimiento para la tramitación de las relaciones de puestos de trabajo se realizará en la forma y con los requisitos que se determinen reglamentariamente, previo informe de los centros directivos competentes en materia de Función Pública y de Presupuestos, garantizando en todo caso la negociación de los representantes de los empleados públicos.

2. No obstante lo anterior, las modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo tan sólo exigirán para ser sometidas a su aprobación del informe de las Consejerías competentes en materia de Función Pública y de Presupuestos y la comunicación a los representantes de los empleados públicos con presencia en las mesas de negociación correspondientes, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

3. Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones se aprobarán por el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública y se notificarán a los interesados. Su publicidad se garantizará a través de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León y en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Además, el contenido de las relaciones de puestos de trabajo se incorporará, actualizado y sistematizado, en el Portal de Gobierno Abierto de la página web de la Junta de Castilla y León.

## **Artículo 82.- El análisis y la descripción de puestos de trabajo**

1. El análisis y la descripción de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación en el



empleo público será utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos para la Administración pública.

2. La información contenida en los análisis de puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.

3. La información resultante de los análisis de puestos de trabajo residirá en el órgano competente de empleo público de cada Administración, y deberá estar a disposición de los ~~personal~~ empleados públicos de la misma.

**Debería residir esta información en el órgano competente en materia de Función Pública**

*Sección segunda.- Instrumentos de planificación del empleo público.*

## **Artículo 86.- Readscripciones de puestos de trabajo.**

1. Las dotaciones de puestos de trabajo no singularizados adscritas a una Unidades administrativas o centros directivos podrán ser readscritas, por razones de servicio o por necesidades organizativas, a otras unidades o centros orgánicos del mismo o distinto departamento u organismo autónomo, para el ejercicio de funciones de análoga naturaleza a las que entonces tuviera encomendadas.

2. La readscripción de las dotaciones de puestos de trabajo requerirá memoria motivada en la que deberán acreditarse las razones en que se justifique la conveniencia de la medida e informe favorable del órgano competente en materia de función pública sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

3. Dicha readscripción se realizará preferentemente en la misma localidad en la que estaba ubicado el puesto de trabajo readscrito.

4. El personal empleado público que viniera ocupando estas dotaciones de puestos de trabajo y que resulte readscrito, conforme a lo dispuesto en este artículo, continuará en su desempeño con las mismas condiciones que hasta entonces viniera haciéndolo.

5. Excepcionalmente, se podrá llevar a efecto la readscripción de dotaciones de puestos de trabajo por motivos de salud, conforme a lo que se determine en el correspondiente desarrollo reglamentario.

**Aclarar qué significa dotaciones de puestos**

**Esta readscripción de puestos sería entendemos una modificación de la relación de puestos de trabajo que se está sustrayendo al procedimiento establecido en el artículo 80.1**



### **Artículo 87.- Oferta de Empleo Público**

1. La Oferta de Empleo Público expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por Grupos o Subgrupos, y en cuerpos, escalas y especialidades, en el caso de personal funcionario, y por Grupos profesionales y, en su caso, competencias funcionales en el supuesto de personal laboral fijo.

No se ha incluido que la concreción de las plazas de personal funcionario se hará en la oferta a los aspirantes aprobados y en el caso de personal laboral en la convocatoria

## **CAPÍTULO II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad**

### *Sección segunda. Concurso.*

#### **Artículo 91. Concurso.**

8. El personal funcionario de carrera, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto que se encuentre en suspensión firme de funciones, podrá participar en los concursos para la provisión de puestos de trabajo siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal funcionario de carrera que se encuentre en alguna de las excedencias previstas en esta ley deberá haber cumplido, además, el tiempo mínimo de permanencia establecido en cada caso.

9. Para poder participar en los concursos, el personal funcionario de carrera deberá permanecer en cada puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años a contar desde la fecha de toma de posesión. Este requisito no será exigible a los funcionarios que carezcan de titularidad de un puesto de trabajo. **Se su pone que también en el concurso abierto y permanente.**

10. El personal funcionario de carrera con adscripción provisional vendrá obligado, en tanto que permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo, escala o especialidad. En caso de no participar se le adjudicará un puesto de oficio y con carácter definitivo, de acuerdo a los criterios establecidos en la convocatoria. **Redacción contradictoria con el artículo 97. 5. Qué ocurre si se tiene derecho a puestos de determinados niveles o localidad y no se convocan?**

#### **Artículo 94. Comisiones de valoración.**



3 .La pertenencia a este órgano será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. No obstante, la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá negociar la participación de las organizaciones sindicales más representativas en estas comisiones. **. Es contradictorio: el artículo establece que siempre la pertenencia será a título individual, por tanto no se puede negociar la participación de organizaciones sindicales.**

*Sección tercera. Libre designación.*

**Artículo 96. Libre designación.**

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente, de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2. Las convocatorias para la provisión de puestos por este procedimiento se publicarán en el Boletín Oficial de Castilla y León y en la sede electrónica de la Administración Autonómica y contendrán los siguientes extremos:

- a) Identificación del puesto: denominación, localidad, nivel y complemento de puesto de trabajo. **Se refiere a todas las retribuciones complementarias o a qué**
- b) Requisitos exigidos para su desempeño. Únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

3. Podrán ser cubiertos por el sistema de libre designación únicamente los puestos de trabajo reservados a dicha forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo, en razón de su especial responsabilidad, así como los puestos de trabajo que requieran para su desempeño especial confianza.

En concreto, podrán ser objeto de provisión por el sistema de libre designación:

- a) Los puestos singularizados con nivel 30.
- b) Los puestos de coordinación de servicios o equivalente.
- c) Las jefaturas de servicio o equivalente.
- d) Los puestos de trabajo con nivel 28 y 29 que dependan directa e inmediatamente de las personas titulares de los órganos directivos, y que requieran para su desempeño especial confianza. **Incluir por lo menos los niveles 27**
- e) Los puestos de secretarías de alto cargo.



Establecer como obligatorio el procedimiento de LD para los supuestos a), b), c) y e). Establecer como facultativo el d)

7. ~~Los~~ El personal funcionario de carrera cesados en un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión es la libre designación se les asignará, con carácter provisional, un puesto de trabajo para el que cumplan los requisitos establecidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo, conforme se determina en el artículo ..... de esta ley.

*Sección cuarta. Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.*

#### **Artículo 97. Adscripción provisional.**

1. El personal funcionario de carrera será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.
- b) Tras el cese en un puesto de libre designación.
- c) Por renuncia al desempeño del puesto **obtenido por libre designación**, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.
- d) En los supuestos de rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera.
- e) Con motivo de la supresión del puesto de trabajo.
- f) Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto.
- g) Por provisión definitiva de puesto o reincorporación del titular **siempre que el funcionario ocupante del puesto estuviera en adscripción provisional**.

2. La adscripción provisional del personal funcionario de carrera que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior, se llevará a efecto en un puesto de su cuerpo, escala o especialidad agrupación profesional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo, sin perjuicio de las especialidades que se determinan en los apartados siguientes. **Revisar redacción**

6. Cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por libre designación, se reconocerán las siguientes garantías:



- a) Al funcionario se le adscribirá, en el plazo de un mes, a otro puesto correspondiente a su cuerpo, escala o especialidad, que no podrá ser inferior en más de dos niveles al del complemento de carrera vertical del puesto del que fue cesado.
- b) Si no fuera posible la adscripción a un puesto conforme se determina en la letra anterior, el personal funcionario de carrera percibirá un complemento transitorio por la diferencia retributiva que pudiera haber entre el puesto al que se le adscribe y el referido en la letra a).
- c) El citado complemento se mantendrá hasta que obtenga destino definitivo

Los apartados a) y b) son contradictorios con lo dispuesto en el artículo 91.10

A tal efecto, para seguir percibiendo dicho complemento, el personal funcionario de carrera afectado estará obligado a participar en todos los concursos ordinarios o específicos en los que se convoquen puestos de su cuerpo, escala o especialidad, en la misma localidad y en dos niveles inferior al del complemento de carrera vertical del puesto del que fue cesado.

#### **Artículo 98. Comisión de servicios voluntaria.**

4.El puesto de trabajo vacante cubierto temporalmente en comisión de servicio será incluido en su caso en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema de concurso **salvo que el puesto de trabajo esté sujeto a reserva legal por funcionario de carrera titular del mismo.**

#### **Artículo 100. Comisión de servicios en otra Administración Pública.**

#### **Artículo 102. Reasignación de efectivos.**

1. ~~Los~~ **El** personal funcionario de carrera podrá ~~ser~~ **ser** destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos cuando sea suprimido el puesto de trabajo que ocupe con carácter definitivo obtenido por concurso como consecuencia de un Plan de ordenación del empleo público.

2. La adscripción al puesto de trabajo obtenido por reasignación tendrá carácter definitivo.

7.Asimismo, la reasignación podrá ser temporal, conforme a las necesidades de la Administración Autonómica y así se determine en el Plan de ordenación de empleo público. **Contradictorio con la redacción del apartado 2**

*Sección quinta. Movilidad.*



**Artículo 104. Movilidad por razón de violencia de género.**

4.El traslado tendrá la consideración de forzoso. **Qué implica que sea forzoso ?**

**Artículo 105. Movilidad por motivos de salud o acoso laboral**

2.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 **Más que servicio médico oficial debería ser Médico de Trabajo del Servicio de Prevención**

**Artículo 106. Movilidad interadministrativa.**

1. De acuerdo con el principio de reciprocidad y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto **B**ásico 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 **é**stas establezcan.

3. En los supuestos previstos en el artículo 84.3 del Estatuto Básico del Empleado Público los personal funcionario de carrera de otras 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. **Y si no está asimilado, vuelve a su Administración??**

**TÍTULO VII.- Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera**

**Artículo 108. Servicio activo**

1. Se encuentran en situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León el personal funcionario de carrera que presta servicios en esta y no les corresponda quedar en otra situación, así como en los demás supuestos establecidos legalmente.



2. También se hallará en servicio activo, el personal funcionario de carrera cuando:
  - a) Ocupa una plaza incluida en la relación de puestos de trabajo, tanto con carácter definitivo como temporal.
  - b) Se encuentra en situación de disponibilidad como consecuencia de su cese.

**El apartado 2 sobra porque en ambos casos se encuentra prestando servicios.**

#### **Artículo 109. Servicios Especiales**

1.- El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba, siempre que se hubiese obtenido por concurso o concurso específico.

Si el puesto de trabajo que ocupaba en el momento de su pase a la situación de servicios especiales hubiese sido obtenido por libre designación, no tendrá derecho a la reserva del puesto. Al reingresar al servicio activo tendrá derecho a un puesto de trabajo en la misma localidad al del puesto que ocupaba, y con las mismas garantías establecidas para quienes hayan sido cesados en libre designación. **Con esta redacción se puede perjudicar al funcionario en servicios especiales porque puede reingresar en dos niveles inferiores al de su grado, no al mismo nivel que tenía como hasta ahora estaba establecido.**

2.- El personal funcionario de carrera que haya sido nombrado alto cargo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, 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, tendrá derecho a percibir, desde su reingreso al servicio activo, el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe o a su grado personal, 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.

Esta previsión se aplicará de igual manera al personal funcionario de carrera que haya desempeñado cualquiera de los puestos o cargos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público por los que fueron declarados en servicios especiales,( y que el Estatuto prohíbe el menoscabo en la carrera profesional). **Lo incluido entre paréntesis no tiene sentido.**

#### **Artículo 110. Expectativa de destino**

5.- A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo. **Hay que determinar a qué efectos...**



**Artículo 111. Excedencia.**

1.- ~~Los~~ El personal funcionario de carrera tendrá derecho a las modalidades de excedencia previstas en la legislación básica.

**Artículo 113. Excedencia forzosa.**

2.- Quienes se encuentren en esta situación tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. **Cuáles son las prestaciones familiares por hijos a cargo**

**Artículo 116. Reingreso al servicio activo.**

1.- El reingreso al servicio activo ~~del~~ ~~los~~ personal funcionario de carrera que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

**Artículo 117. Situaciones administrativas del personal funcionario interino.**

2.- Si el puesto que viniera desempeñando el funcionario interino fuera provisto reglamentariamente o amortizado, procederá su cese.

3.- La sanción de suspensión firme de funciones superior a 6 meses determinará el cese del funcionario interino sancionado.

**Respecto a los apartados 2 y 3 nos remitimos a las observaciones realizadas en el artículo 19**

**TITULO VIII. Régimen disciplinario**

**CAPÍTULO II Faltas disciplinarias**

**Artículo 121. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves, además de las previstas en el Estatuto Básico del empleado Público, las siguientes:

- a) La agresión grave a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones. **Cómo se cuantifica?**



**Artículo 122. Faltas graves.**

Son faltas graves:

- u) La promoción o participación en cualquier altercado grave en el centro de trabajo. **Cómo se cuantifica?**
- w) La aceptación de cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía. **Cuáles son?**

**CAPÍTULO III Sanciones disciplinarias**

**Artículo 124.- Tipos de sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas, además de las sanciones previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, podrán imponerse las siguientes: **El artículo 125 de la presente Ley ya establece cuándo se pueden imponer. Creemos que este apartado sobra.**

- a) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
- b) Baja definitiva o temporal de las bosas de empleo.

**Artículo 128. Criterios para la graduación de las sanciones.**

- 4. La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública. **Esto no es un criterio para la graduación de la sanción.**

**Disposición adicional segunda. Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.**

**No hay contenido**

**Disposición adicional cuarta.- Personal laboral nombrado para puestos de alto cargo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

El 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, tendrá derecho a percibir, desde su reingreso **al servicio activo**, 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.

**Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio del grado personal.**

Hasta la aprobación de desarrollo reglamentario del régimen retributivo y de carrera profesional, continuará vigente el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

**No se establece un Régimen transitorio del Complemento de Productividad ?**

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

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y una vez examinado el texto del “**Anteproyecto de Ley de la Función Pública**”, anexamos los informes emitidos por la D.G. de Salud Pública, por la de Profesionales, por la de Sistemas de Información y Prestación Farmacéutica y por la de Planificación y Asistencia Sanitaria.

Por otra parte, desde esta Secretaría General se realizan las siguientes observaciones al texto:

**Artículo 19. Cese del personal funcionario interino.**

2. El cese del personal funcionario interino no dará lugar a indemnización, salvo cuando la persona cesada no haya hecho efectivo su derecho a las vacaciones que legalmente le correspondan.

Este apartado 2 del artículo 19 puede dar a entender que todo funcionario interino cesado que no haya disfrutado de vacaciones puede tener derecho a una indemnización, cuando el EBEP establece como regla general que el período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica, si bien establece una excepción: los supuestos de cese de funcionarios de carrera e interinos por causas ajenas a la voluntad de estos.

Más adelante, el artículo 51.4 del anteproyecto en consonancia con el EBEP, indica que en los casos de conclusión de la relación de servicios del personal funcionario público por causas ajenas a la voluntad de estos, se determinará reglamentariamente el abono de la compensación económica que proceda por las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Se propone la siguiente redacción:

2. El cese del personal funcionario interino no dará lugar a indemnización. No obstante, podrá serle abonada una compensación económica por vacaciones devengadas y no disfrutadas en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley.



### **Artículo 29. Retribuciones del personal funcionario de carrera.**

1. El personal funcionario de carrera solo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos especificados en la legislación básica estatal.

La legislación básica estatal sólo especifica los conceptos retributivos de sueldo, trienios y pagas extraordinarias. Respecto a las retribuciones complementarias (que son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario) se establece el marco en el que han de moverse las Leyes de cada Administración Pública señalando los factores que habrán de tenerse en cuenta:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Partiendo de estos indicadores, el artículo 31 del anteproyecto establece los conceptos de los que se componen las retribuciones complementarias (específico, de carrera profesional, de productividad...).

Se propone la siguiente redacción:

1. El personal funcionario de carrera solo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos previstos y conforme a los factores especificados por la legislación básica estatal.

### **Artículo 32. Pagas extraordinarias.**

2. 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.....

Entendemos que entre las retribuciones complementarias excluidas de las pagas extraordinarias hay que añadir la prevista en la letra e) del artículo 31.1 (Atención continuada).

### **Artículo 54. Carrera profesional vertical.**

3. En la carrera profesional vertical se requerirá acreditar, además de todos aquellos requisitos exigidos para la cobertura del puesto de trabajo y en aquellos casos

en que se haya implantado la carrera profesional prevista en esta ley, el reconocimiento previo del nivel o niveles de desarrollo profesional exigidos para el desempeño del citado puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que no existiera personal funcionario con el nivel o niveles de desarrollo profesional exigidos en la convocatoria de provisión de puestos de trabajo, se podrá cubrir el mismo en comisión de servicios por un funcionario que disponga del nivel de desarrollo profesional inmediatamente anterior al exigido en el puesto de trabajo.

Del punto 3 se desprende que existirá la exigencia de un determinado nivel o niveles de desarrollo profesional (entendiendo que se refiere a la carrera vertical) para ocupar y desempeñar un puesto de trabajo. Del punto 4 se desprende que dicha exigencia lo será en los procesos de provisión. Ahora bien, el art. 92 (Concurso) determina que la convocatoria del concurso deberá contener, entre otros extremos, “La identificación de los puestos que se ofertan y requisitos exigidos para su desempeño. Únicamente podrán figurar los contenidos en la relación de puestos de trabajo.” y el art. 80 (Relaciones de puestos de trabajo) contempla que en dichas relaciones de puestos de trabajo aparezca recogido el complemento de carrera vertical, pero no contempla que aparezca reflejado el nivel o niveles de desarrollo profesional exigidos para el desempeño del citado puesto de trabajo.

Por otra parte, la exigencia de un nivel o niveles de desarrollo profesional vertical reconocido para el acceso, tanto por concurso como mediante comisión de servicios, no solo reducirá las posibilidades de los funcionarios de obtener un puesto de trabajo de mayor nivel mediante concurso, sino que dificultará considerablemente la cobertura de los puestos mediante comisiones de servicio al limitar los posibles candidatos a aquellos que tengan reconocido un determinado nivel o, en su defecto, el nivel inmediatamente anterior.

#### **Artículo 67. Selección de personal temporal.**

1. La selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal, a excepción del docente y sanitario que se regirá por sus normas específicas, se realizará mediante sistemas de bolsas de empleo temporal que, garantizando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, posibiliten la necesaria agilidad en la selección.

La tramitación de una nueva Ley de Función Pública es un buen momento para considerar seriamente la posibilidad de no excluir al personal sanitario en aquellas materias en las que actualmente se encuentra excluido de la aplicación de la norma

general, en particular, con relación a los sistemas de selección de personal temporal y a los sistemas de provisión, y derogar la normativa específica que actualmente se está aplicando y que, como es bien conocido, data de los años 1988 y 1992; son normas que han sido reiteradamente modificadas y en ocasiones colisionan con otras normas más actuales y con el devenir de la modernización de la administración pública, y son costosas y conflictivas en su aplicación. Tal como aparece redactado este artículo 67, se perpetúa la excepcionalidad del personal sanitario en esta materia, establecida en la Ley 7/2005.

Esta excepción a la regla general en la selección de personal interino nos parece innecesaria para el conjunto del personal sanitario de esta Administración. (Quizás habría que concretar si pudiera ser necesaria alguna especificidad para el personal funcionario interino de carácter sanitario de los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, pero en ningún caso para la generalidad del personal sanitario)

Esta nueva ley de función pública permitirá (apartados 2 y 3 del artículo 67) la creación de bolsas de empleo tanto derivadas de procedimientos selectivos como por convocatorias específicas de bolsas de empleo. Ello permitiría, también para el personal sanitario tanto de Sanidad como de Agricultura, disponer de bolsas de empleo para la cobertura general de los puestos de trabajo de cualquier Consejería (derivadas de los procedimientos selectivos) y disponer de bolsas de empleo para la cobertura de grupos de puestos específicos (similar a la bolsa creada para los puestos de Profesores de las Escuelas de Capacitación Agraria), tales como puestos de Veterinarios en Mataderos o puestos en los Laboratorios de Salud Pública (posiblemente otras Consejerías también dispongan de plazas con necesidades parecidas), para los que las convocatorias pudieran valorar experiencia o formación específica necesaria para el desempeño de los mismos en cumplimiento de la normativa europea y que la vigente Orden de 7 de julio de 1988, por la que se establece el procedimiento de nombramiento de personal interino en puestos adscritos a funcionarios sanitarios, no permite.

#### **Artículo 86. Readscripciones de puestos de trabajo.**

5. Excepcionalmente, se podrá llevar a efecto la readscripción de dotaciones de puestos de trabajo por motivos de salud, conforme a lo que se determine en el correspondiente desarrollo reglamentario.

No queda claro a qué se refiere esta readscripción de dotaciones de puestos de trabajo por motivos de salud.



### **Artículo 91. Concurso.**

10. El personal funcionario de carrera con adscripción provisional vendrá obligado, en tanto que permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo, escala o especialidad. En caso de no participar se le adjudicará un puesto de oficio y con carácter definitivo, de acuerdo a los criterios establecidos en la convocatoria.

Los apartados 5 y 6 del artículo 97 establecen excepciones a lo dispuesto en este artículo por lo que proponemos se haga constar aquí dicha salvedad añadiendo “sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 5 y 6 del artículo 97”.

### **Artículo 93. Méritos valorables.**

1. En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se valorarán únicamente los méritos determinados en la respectiva convocatoria. Serán objeto de valoración:

- a) Antigüedad.
- b) La progresión alcanzada en la carrera profesional.
- c) Las actividades formativas realizadas adecuadas al puesto de trabajo.
- d) Mayor permanencia ininterrumpida como funcionario de carrera con destino definitivo en el puesto ocupado en el momento de concursar.
- e) Los resultados de las evaluaciones del desempeño realizadas.

Relacionando lo establecido en este artículo como méritos valorables en los concursos (ordinarios) con la posibilidad de agrupación de puestos de trabajo en áreas funcionales en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño (Artículo 79) como instrumentos para la ordenación de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, y lo establecido en el artículo 83 (Instrumentos complementarios de ordenación de puestos de trabajo) en el apartado 2.b) “El Área Funcional o sistema alternativo de agrupación al que se adscribe el puesto de trabajo” y en el apartado 2.c) “Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo”, proponemos que se incluya entre los méritos valorables en los concursos ordinarios desempeñar puesto perteneciente a una determinada área funcional y méritos específicos en algunos puestos de trabajo (reflejando dichos méritos en la RPT).

### **Artículo 97. Adscripción provisional.**

1. El personal funcionario de carrera será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Sanidad

...

c) Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.

...

Entendemos que la posibilidad de renuncia al puesto de trabajo no puede ser universal. Debería aquilatarse en qué tipo de puesto o de qué sistema de provisión puede renunciarse al puesto de trabajo, permitiéndolo exclusivamente en puestos obtenidos por el sistema de libre designación.

Asimismo, en el apartado 6 de este artículo 97, en el que se reconocen garantías cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por libre designación, no se reconoce ninguna garantía respecto a la localidad.

#### **Artículo 109. Servicios Especiales**

Se hace referencia al “complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe o a su grado personal”, conceptos que desaparecen, en lugar de al complemento de carrera profesional.

#### **Artículo 117. Situaciones administrativas del personal funcionario interino.**

El artículo 87 del EBEP al regular la situación de Servicios Especiales hace referencia, exclusivamente, a funcionarios de carrera.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL



## **ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA AL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCION PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN**

Visto el anteproyecto de Ley Función Pública se formulan las siguientes alegaciones y sugerencias:

**1.-** El artículo 10.2 f) atribuye a la persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública la competencia para aprobar las relaciones de puestos de trabajo a propuesta de las correspondientes Consejerías.

Desde esta Dirección General se considera que la atribución actual de esta competencia a la Junta de Castilla y León en el art. 6.2 h) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, es más acorde con la naturaleza de la competencia, en la medida en la que afecta a los puestos de trabajo de cada Consejería, como ocurre con las plazas de personal eventual cuya aprobación le corresponde en el anteproyecto a la Junta de Castilla y León.

**2.-** El artículo 11, sobre delegación de competencias, establece:

*“1. Sin perjuicio de la posibilidad de delegación de las competencias establecidas conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, podrán ser objeto de delegación en los titulares de las Consejerías competentes en materia de educación y sanidad, en cuanto afecten al personal docente y sanitario respectivamente, las establecidas en los apartados b), c), d), o) y p) del **artículo 9.2**, así como la intervención en las negociaciones previstas en el apartado d), cuando se refieran a sus propios ámbitos, en la Mesa de negociación que corresponda”.*

Respecto del texto transcrito, en primer lugar, consideramos que hay una errata en la referencia al artículo 9 (que relaciona las competencias de la Junta de Castilla y León) por entender que el art. 11 pretende referirse a la posibilidad de delegación de las competencias de la persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, que están relacionadas en el artículo 10 del anteproyecto. Hay que tener en cuenta que según el texto del art. 11 del anteproyecto, se contempla la delegación en las Consejerías de Educación y Sanidad de competencias en materias como la de aprobar los Decretos relativos a Función Pública (art. 9. 2 b) competencia, esta, cuya delegación está expresamente prohibida en el art. 9.2 b) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando establece que en ningún caso podrán ser objeto de delegación las competencias relativas a la adopción de disposiciones de carácter general.

En segundo lugar, si consideramos que las referencias al artículo 9.2 han de entenderse realizadas al artículo 10.2 del anteproyecto, respecto del art. 8 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y sin perjuicio de la posibilidad de delegar toda las competencias en los términos de la legislación sobre Régimen Jurídico del Sector Público y de la Ley del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el anteproyecto reduce la referencia expresa a las competencias delegables en las Consejerías de Educación y Sanidad, respecto del personal docente y sanitario. Así, se suprime la referencia al que sería el apartado 2 a) del artículo 10 del anteproyecto, sobre la elaboración de proyectos de normas en materia de función pública respecto del personal sanitario y docente; se suprime la referencia al que sería el apartado 2.d) del art. 10 del anteproyecto, sobre impulso, coordinación, planes,



medidas y actividades sobre formación y promoción del personal sanitario y docente, también se suprime la referencia al apartado 2 i) del mismo artículo, sobre convocatoria y resolución de concursos de provisión de puestos de trabajo; y se suprime la referencia al apartado 2. m) del mismo artículo 10, sobre la intervención en las negociaciones de los convenios colectivos y en la Mesas de Negociación, que consideramos que deberían mantenerse.

Respecto de apartado 2. del art. 11 se realiza la misma observación, por entender que la referencia al art. 9.2 debe sustituirse por la referencia al art. 10.2.

3.- El artículo 22. Sobre contratación de personal laboral, fijo o temporal, el apartado 2 establece:

*2. En ningún caso se podrá contratar personal en régimen laboral para ocupar puestos de trabajo clasificados **exclusivamente para personal funcionario o personal eventual**. El quebrantamiento de esta prohibición dará lugar a la nulidad del acto correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades que procedan.*

Al establecer que no se podrá contratar a personal laborar para puestos calificados *exclusivamente* para personal funcionario, se está admitiendo la posibilidad de hacerlo cuando el puesto este clasificado, por ejemplo, para personal funcionario y personal estatutario como ocurre actualmente en muchos puestos de la Consejería de Sanidad. Se sugiere suprimir el término *exclusivamente*.

4.- Artículo 40. Sobre retribuciones diferidas establece la posibilidad de destinar parte de la masa salarial para financiar aportaciones a planes de pensiones o de empleo o contratos de seguros colectivos, que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para su personal, conforme a lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones.

Respecto de esta posibilidad parece que se debería contemplar alguna excepción para el personal próximo a la edad de jubilación si la detracción de parte de sus retribuciones para destinarlas a planes de pensiones no supone una rentabilización de ese ahorro y supone, para su rescate, un incremento de la cuota en el IRPF, dada su consideración a todos los efectos de retribuciones diferidas.

5.-El artículo 50, sobre licencias del personal funcionario de carrera, se refiere a los permisos que podrán concederse a los **funcionarios de carrera**, que se establezcan reglamentariamente, previa negociación. Al referirse a los funcionarios de carrera, en principio no serán de aplicación al personal interino salvo que se determine reglamentariamente, por lo que si en esa remisión a su aprobación reglamentaria no se hace referencia a todo el personal funcionario (de carrera e interino), parece que se pretende excluir a este último, pues, según el art. 20 del anteproyecto: *“Al personal funcionario interino le es aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera, **que podrá precisarse en esta ley o en la normativa reglamentaria de desarrollo de la misma**”.*

6.-El artículo 59 sobre formación, en su apartado 4. establece que: *La Escuela de Administración Pública de Castilla y León es el centro especializado de **selección**, aprendizaje y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y*



*León. Se adscribe a la Consejería competente en materia de función pública a través del centro directivo con competencias en dicha materia. Sus competencias y actividades se establecerán reglamentariamente.*

Se sugiere añadir "...así como el procedimiento y los criterios de selección" a partir del último punto y seguido del modo siguiente: "***Sus competencias, actividades, así como el procedimiento y los criterios de selección se establecerán reglamentariamente***".

Se considera necesario que los criterios de selección para el acceso a los cursos sean públicos, por cuanto la formación tiene repercusión directa en la promoción profesional de los empleados públicos.

**7.-** El artículo 69, sobre Instrumentos de selección, incluye en la letra j) la acreditación, mediante exámenes médicos, de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al puesto objeto de la convocatoria.

No parece que un examen médico pueda calificarse como un instrumento de selección, más bien parece un requisito, como el de ser mayor de edad o tener la titulación requerida.

**8.-** El artículo 76, se refiere a "La Plantilla" que se define 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.*

*2. La plantilla contiene la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada uno de los Grupos y Cuerpos de personal funcionario y a cada uno de los Grupos de clasificación del personal laboral.*

*3. Las dotaciones presupuestarias para el personal se distribuirán entre los programas de gasto de las distintas Consejerías, de forma que quede garantizado el necesario equilibrio entre los medios materiales y humanos asignados a cada uno de ellos y el correcto funcionamiento de los servicios prestados a los ciudadanos.*

*4. Reglamentariamente se determinará el procedimiento de actualización, mantenimiento y modificación de la relación numérica de plazas correspondientes a cada Cuerpo, Escala o Grupo que, respetando la plantilla de personal, exprese de forma cuantitativa las necesidades existentes de personal en cada momento.*

*5. Su publicidad se garantizará a través de su publicación en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León".*

La plantilla es un instrumento nuevo pero el texto del anteproyecto ni la exposición de motivos ni en memoria explican la creación de este nuevo instrumento. La plantilla parece que incluye, únicamente, la relación de plazas dotadas presupuestariamente por cada Grupo y Cuerpo. Nada dice este artículo sobre quién tiene la competencia para la aprobación del reglamento al que se refiere el apartado 4, por lo que de acuerdo con la competencia residual atribuida a la Consejería competente en materia de función pública parece que a ella le correspondería su aprobación.

Su consideración como norma reglamentaria obliga a su publicación el BOCYL (no solo en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León) tal como garantiza el art. 9.3



de la Constitución y exige la necesaria seguridad jurídica y la necesaria publicidad y conocimiento de su entrada en vigor, por lo que se sugiere modificar el apartado 5 para añadir que su publicidad se hará en el BOCYL.

**9.-**El artículo 80, apartado c) establece:

*“En los casos en los que por circunstancias sobrevenidas de fuerza mayor o en ejecución de sentencias judiciales, se requiera una modificación o adaptación integral y de carácter general que afecte en más de un 10% al conjunto de los puestos de trabajo reflejados en cada una de las relaciones de puestos de trabajo que se vean afectadas. **Los órganos administrativos competentes por razón de la materia velarán porque esta situación se prolongue el tiempo mínimo indispensable hasta su regularización conforme al procedimiento legalmente establecido por un plazo máximo de un año”.***

A partir del último punto y seguido, no se entiende la referencia para que la situación se resuelva: en el tiempo mínimo indispensable y en el plazo mínimo de un año.

**10.-** El artículo 91, referido al concurso, en su apartado 2 establece que consiste en la valoración, entre otros, de **actitudes**.

La actitud se define por la RAE como:

*1.f. Postura del cuerpo, especialmente cuando expresa un estado de ánimo. Las actitudes de un orador. La actitud agresiva del perro.*

*2. f. Disposición de ánimo manifestada de algún modo. Actitud benévola, pacífica, amenazadora, de una persona, de un partido, de un Gobierno.*

De acuerdo con tal definición se sugiere la supresión de las actitudes de los funcionarios como elemento de valoración en los concursos (se cita en distintos apartados de este artículo) por incorporar un alto componente de discriminación en función de las características personales de los empleados públicos y de su variabilidad en función de la situación personal o laboral en la que se encuentren las personas.

El apartado 4 de este mismo artículo define el concurso ordinario de tal modo que queda fuera de la definición general de concurso del apartado 2, pues, si en todo concurso se valoran “...méritos y capacidades y, en su caso, actitudes y aptitudes de los candidatos, conforme a las bases establecidas en la correspondiente convocatoria...”, no se entiende que en los concursos ordinarios se convoquen puestos cuyas tareas no requieran la valoración de méritos y capacidades y, en su caso actitudes y aptitudes: “Serán ordinarios cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, actitudes y aptitudes de los candidatos, y así venga determinado en la relación de puestos de trabajo”. Ni se entiende, por lo tanto, con qué criterios se van a adjudicar los puestos convocados en un concurso ordinario.

Se echa en falta el establecimiento de la obligación de convocar concursos de traslado con una periodicidad determinada.



11.-El artículo 97, sobre adscripción provisional en el apartado 1 g) establece: *“Por provisión definitiva de puesto o reincorporación del titular”*.

Se sugiere el siguiente texto: *“Tras el cese, motivado por la provisión definitiva de puesto o reincorporación del titular”*.

12.-El artículo 105, sobre movilidad por motivos de salud o acoso laboral, establece que, si la movilidad se debe a motivos de salud o rehabilitación de su cónyuge, pareja de hecho o familiar a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, se requerirá informe previo **del correspondiente servicio médico oficial**.

No se concreta cuál es el correspondiente médico oficial. Se sugiere que se concrete, podría ser que el informe lo emita el médico del Servicio de Salud de Castilla y León o del Sistema Nacional de Salud que le corresponda, un médico privado...

13.-El artículo 121 tipifica entre las faltas muy graves: *f) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven riesgos para terceras personas*.

En materia de prevención de riesgos laborales el incumplimiento de las obligaciones por los trabajadores puede tener nula relevancia o producir perjuicios leves, graves o muy graves, sin embargo, todos los incumplimientos se tipifican como infracción muy grave.

Se sugiere sustituir riesgos para terceros por perjuicios que sean muy graves.

14.- El artículo 122, entre las faltas graves, incluye el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven riesgos para el propio empleado.

Se sugiere sustituir riesgos por perjuicios graves.

15.- La Disposición transitoria primera sobre garantía de derechos retributivos establece que:

*“1. El desarrollo de la presente ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, **la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren**”*.

¿Esta previsión supone que el desarrollo del sistema retributivo va a suponer la disminución de las retribuciones? Supone, por ejemplo, que se va a suprimir el complemento de productividad media o alguno de los factores de los complementos específicos?



**16.-Artículos y Disposiciones incompletos sobre los que no es posible formular alegaciones:**

Artículo 9. k)

Artículo 17. 1

Artículo 22. 6

Artículo 23.2

Artículo 34. 1

Artículo 36.1

Artículo 37.1

Artículo 70.2

Artículo 81.2 c)

Artículo 85.3 l)

Artículo 98.7

Artículo 113.1 a)

Disposición adicional segunda. Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

**17.-Erratas.**

En diferentes artículos figura la expresión "...de los personal funcionario..." que sin duda será objeto de corrección.

Valladolid, 22 de septiembre de 2021

LA DIRECTORA GENERAL DE SALUD PÚBLICA

Fdo. M<sup>a</sup> del Carmen Pacheco Martínez



## Observaciones al Anteproyecto de Ley de la Función Pública

Revisado el anteproyecto de ley y la memoria enviadas, desde esta Dirección General se realizan las siguientes consideraciones:

### **CAPÍTULO II: Personal directivo profesional**

**En el Artículo 25. Personal directivo profesional. En su punto 2 se habla que**

*“Podrán acceder a la categoría de personal directivo profesional el personal funcionario de carrera que pertenezcan a Cuerpos, Escalas o Especialidades que pertenezcan al Subgrupo A1. “*

En la profesionalización de los puestos directivos será necesario establecer:

- Los **requisitos** necesarios para el desempeño de esos puestos directivos
- El **sistema de provisión** de estos puestos directivos
- La **formación** sobre competencias directivas
- Y definir también las competencias de ese puesto directivo sobre las que se ha de basar la **evaluación tanto de los resultados obtenidos como del desempeño de dichas competencias.**

Si esto está bien definido, no será necesario ser restrictivo en este borrador de ley y cerrar los puestos de personal directivo profesional a un solo subgrupo. Si la Constitución Española impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad, parece contradictorio que se plantee en este borrador de ley que el acceso a los puestos de personal directivo profesional solo sea para el funcionario de carrera que pertenezca al subgrupo A1 y no sea en base al objetivo que ha de perseguir la administración de la Comunidad de CyL. que es “disponer de personal directivo de alta capacitación y preparado para liderar el sector público”.

Por otro lado, las titulaciones universitarias y sus planes de estudio han cambiado y hoy en día las titulaciones son de graduado (No licenciaturas ni diplomaturas) lo que irá favoreciendo una actualización de los grupos de personal funcionario.

**En el Artículo 27. Se recoge lo establecido sobre Deberes de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

Sería adecuado plantear los deberes del personal funcionario de carrera que desempeñe puestos de directivo público profesional. Contemplando deberes específicos del desempeño de esos puestos.





Asimismo, sería interesante contemplar la reducción de jornada por motivos de salud. Es una sugerencia recogida en la memoria pero que no aparece en el Anteproyecto. Consideramos que es una situación que tiene cierta demanda y la normativa actual autonómica no la contempla, por lo que sería conveniente que estuviera regulada.

A continuación se recoge el texto referido a esta cuestión incluida en la memoria (página 25):

**“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. 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.

Valladolid a 1 de octubre de 2021

EL DIRECTOR GENERAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN,  
CALIDAD Y PRESTACIÓN FARMACÉUTICA

José Ramón Garmendia Leiza





## NOTA INTERIOR

Fecha: 23 de septiembre de 2021

Remitente: DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONALES

Destinatario: SERVICIO DE EVALUACIÓN NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO. CONSEJERÍA DE SANIDAD

N/Ref.: MPdM/JSF-P/AMdP

S/Ref.:

Asunto: ALEGACIONES DGP ANTEPROYECTO LEY FUNCIÓN PÚBLICA CASTILLA Y LEÓN

En relación con el "Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León", por la Dirección General de Profesionales se efectúan las siguientes aportaciones:

**1º)**- En cuanto a las competencias con posibilidad de delegación a las Consejería de Educación y Sanidad, en la ley 2/2005, de 24 de mayo, art. 8, se incluían como susceptibles de delegación las de los apartados **a)** "La elaboración de los proyectos de normas de general aplicación en materia de Función Pública, proponiendo a la Junta su aprobación.", **b)** Impulsar, coordinar y controlar la ejecución de la política de personal.", **c)** "Velar por el cumplimiento de las normas de general aplicación en materia de Función Pública y de personal por parte de los órganos de la Administración, y ejercer la inspección general sobre el personal.", **d)** "Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer los planes, medidas y actividades tendentes a mejorar la formación y promoción del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.", **i)** "La convocatoria y resolución de concursos de provisión de puestos de trabajo a propuesta de las Consejerías interesadas.", **o)** "Otorgar los premios, recompensas y distinciones que reglamentariamente se determinen.", **p)** "Reconocer las situaciones administrativas de los funcionarios", del art. 7.2, así como la del apartado n) sobre negociación.

- En el nuevo texto, en **el art. 11**, se observa un error por cuanto que se hace referencia al art. 9.2, y debería hacerse al art. 10.2.

- Además, y en cuanto a las competencias susceptibles de delegación, se producen alteraciones, algunas de las cuales se sugiere sean reconsideradas, así el precepto señala:



*"1. Sin perjuicio de la posibilidad de delegación de las competencias establecidas conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, podrán ser objeto de delegación en los titulares de las Consejerías competentes en materia de educación y sanidad, en cuanto afecten al personal docente y sanitario respectivamente, las establecidas en los apartados b), c), d), o) y p) del artículo ~~9-2~~ 10.2, así como la intervención en las negociaciones previstas en el apartado ~~ñ~~ m), cuando se refieran a sus propios ámbitos, en la Mesa de negociación que corresponda."*

Es decir,

- ✓ el apartado i) *La convocatoria y resolución de concursos de provisión de puestos de trabajo a propuesta de las Consejerías interesadas.*, quedaría excluido también
- ✓ el apartado ñ) del proyecto que antes era delegable, ahora no lo sería
- ✓ y, el apartado p) del proyecto, se incluye como delegable y no debería serlo

En el apartado 2) del art. 11:

*2. La delegación, en su caso, de la competencia prevista en los apartados b) y c) del artículo ~~9-2~~ 10.2 lo serán sin perjuicio de la inspección general sobre todo el personal que corresponde al Consejero competente en materia de Función Pública."*

En este apartado 2.), se observa que se incluye el apartado b), como nueva materia objeto de revisión inspección (anterior texto sólo el contenido del apartado c).

Se recomienda, pues, una revisión de dicho precepto en su integridad.

**2º)-** En el texto del artículo 105 del Anteproyecto, incluir las aportaciones marcadas en rojo y subrayado:

*"Art. 105. Movilidad por motivos de salud o acoso laboral*

*1. 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, previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, cuando la adaptación de su puesto de trabajo no resulte posible o efectiva para garantizar la protección de su salud o rehabilitación.*



2. 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.

3. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos s dotados s y vacantes s del cuerpo, escala o especialidad, que en el caso de movilidad por causa de salud del funcionario sea compatible con su estado de salud, 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.

4. Igual movilidad podrá concederse al personal funcionario de carrera víctima acreditada de acoso laboral.

5. La adscripción regulada en este artículo tiene carácter provisional, sin perjuicio de la aplicación de la normativa sobre riesgos laborales cuando la misma se base en motivos de salud o rehabilitación del personal funcionario. El puesto de trabajo de origen se reservará, siempre que se ocupara con carácter definitivo, mientras se mantenga la causa que motiva la adscripción. A tal fin, la Administración comprobará, como mínimo con carácter anual, que persisten las circunstancias que justificaron la adscripción.

6. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para la concesión de la movilidad prevista en este artículo.”

Valladolid, 24 de septiembre de 2021

LA DIRECTORA GENERAL DE PROFESIONALES

Mercedes Pérez de Miguel



## **ALEGACIONES ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN,**

En relación al documento del **Anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León**, el **Servicio de Gestión de Cuidados y Enfermería**, hace las siguientes alegaciones:

En primer lugar consideramos prioritario que el personal estatutario que presta sus servicios en la Gerencia Regional de Salud tenga garantizado los mismos derechos (reconocimiento de tiempo trabajado en procesos selectivos y concurso de traslados, retribución de la carrera profesional..) independientemente de que el centro donde preste sus servicios sea sanitario o no sanitario, debiendo quedar inequívocamente asumido este personal al amparo de *la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León*, ya que la situación actual genera tanto indefinición como discriminación frente a los derechos, tanto del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias en al menos los supuestos expresados anteriormente, como en relación a los derechos a los que se acoge el personal funcionario al servicio de la administración (consolidación de nivel/grado; acceso carrera profesional/concurso de traslados a plazas abiertas a personal funcionario de nuestro organismo..).

Por otra parte, se hacen las siguientes observaciones específicas al texto:

- **Art. 7. Responsabilidad disciplinaria.** Se PROPONE modificar la redacción del punto 1, que dice:  
*"Las faltas graves y leves en que pueden incurrir los personal funcionario de Administración Local son las tipificadas en los artículos..."*  
Por el texto siguiente:  
*"Las faltas graves y leves en que puede incurrir el personal funcionario de Administración Local, son las tipificadas en los artículos..."*
- **Art. 16. Clases de personal**  
Punto 1. Clases de empleados públicos  
Se PROPONE añadir al texto los siguientes apartados:  
De conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público, las personas que prestan servicios retribuidos al servicio de los intereses generales en la Administración de la Comunidad de Castilla y León ostentan la condición de empleados públicos, y se clasifican en:
  - a) Personal funcionario de carrera.



- b) Personal funcionario interino.
- c) Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.
- e) Personal estatutario
- f) Personal sanitario funcionario

#### Justificación

Aunque al personal Estatutario y Sanitario funcionario que presta sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, les será de aplicación lo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en todo aquello que no se oponga a la presente Ley y demás normativa específica de aplicación, al no ser una ley dirigida exclusivamente a personal funcionario, igual que se incluye al personal laboral, como clase de empleados públicos, se considera que se debe incluir también al personal Estatutario y Sanitario funcionario. Entendemos que una Ley de función pública debe ser para todo el personal que trabaja en la administración independientemente de su régimen jurídico. De manera que se estableciera un único régimen de derechos y deberes para todo el personal de la administración, sea funcionario, laboral o estatutario.

– **Art. 17. Funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera.**

Se PROPONE modificar la redacción del punto 3.

Donde dice: *"De conformidad con el apartado anterior, las relaciones de puestos de trabajo reservarán necesariamente al personal funcionario de carrera"*

Debe de decir: *"De conformidad con el apartado anterior, las relaciones de puestos de trabajo **se** reservarán necesariamente al personal funcionario de carrera"*

– **Art. 25. Personal directivo profesional**

Punto 2. Donde dice:

*"Podrán acceder a la categoría de personal directivo profesional el personal funcionario de carrera que pertenezcan a Cuerpos, Escalas o Especialidades que pertenezcan al Subgrupo A1"*

Se PROPONE que el texto quede redactado de la siguiente manera:





“Podrán acceder a la categoría de personal directivo profesional el personal funcionario de carrera que pertenezcan a Cuerpos, Escalas o Especialidades que pertenezcan al Grupo A”

Justificación:

Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo A (A1 y A2) se exige estar en posesión del título de grado. Para el título de grado hay que cursar al menos 240 créditos de formación, entre las que se encuentran carreras como Derecho, Psicología, Periodismo, Enfermería, Biología o Economía. Independientemente del grupo que sean adscritas cuando acceden a la Administración Pública, resulta discriminatorio que profesionales con el mismo nivel formativo y curricular no puedan acceder a la categoría de personal directivo profesional, por ser adscritos al subgrupo A2.

– **Art. 46. Mesas de negociación**

En el punto 1, primer párrafo, que dice:

*“La negociación colectiva se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la ley orgánica sobre Libertad Sindical. ”*

Se PROPONE la redacción siguiente:

*“La negociación colectiva se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. ”*

Valladolid, 27 de septiembre de 2021

EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN  
Y ASISTENCIA SANITARIA

Fdo.: Alfonso José Montero Moreno





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

Visto el “**Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Castilla y León**”, y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, donde se prevé que: “Los anteproyectos de ley, los proyectos de disposiciones administrativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación de la Junta de Castilla y León que afecten a las personas con discapacidad, deberán incorporar, por la consejería competente en materia de servicios sociales un informe sobre su impacto”, se emite el siguiente informe:

Se estima que el Anteproyecto de Ley ,anteriormente citado, contempla medidas de acción positiva como la reserva en la oferta de empleo público de la Administración Autonómica de un cupo no inferior al 10% de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, así como el reconocimiento de la carrera profesional, promoción y desarrollo profesional, en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, en el marco de la Convención de la ONU para las personas con Discapacidad y en aplicación de la propia Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, se realizan una serie de consideraciones importantes a tener en cuenta en dicho Anteproyecto. Asimismo, se hace constar que son aspectos que se contemplan en el PROYECTO DECRETO -----/2021, DE -----, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN, informado por la Asesoría Jurídica de la Consejería de la Presidencia y objeto de la sesión del Consejo de la Función Pública celebrado el día 16 de septiembre de 2021.

- ✓ En el artículo 57. Carrera profesional y promoción de los empleados públicos con discapacidad, en los apartados primero y segundo se debería eliminar la necesidad de acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas (la capacidad), ya que a otros aspirantes o empleados públicos que no tienen discapacidad no se requiere dicha acreditación, por lo que resulta discriminatorio. En este sentido, se valora que las pruebas selectivas son el instrumento idóneo de valoración de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo de cualquier aspirante, independientemente de cualquier condición, y en su caso, el énfasis debe ponerse en que dichos procesos se diseñen con las adaptaciones necesarias y ajustes razonables para cumplir con su finalidad.

- ✓ En el artículo 63. Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
  - En el apartado 2 se propone la siguiente redacción: Reglamentariamente se desarrollarán sistemas que faciliten el acceso en al Administración Autónoma de las personas con discapacidad y en particular, de aquellas en situación de especiales dificultades para el acceso de trabajo.
- ✓ En el artículo 69. Instrumentos de selección  
En consonancia con lo expuesto para el artículo 57 procede la eliminación de la letra i) “la acreditación de estar en posesión de los repertorios básicos de conductas y conocimientos básicos para el acceso de las personas con discapacidad intelectual o mental”
- ✓ En el artículo 83 Instrumentos complementarios de ordenación de puestos de trabajo.  
Se propone una nueva redacción para la letra f) para un uso más adecuado de conceptos y terminología del ámbito social, tanto desde el punto de vista legal como técnico.

“Los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como las personas con discapacidad o las personas en riesgo de exclusión social”

Asimismo, se informa que no se hacen observaciones al mismo.

Valladolid, 19 de octubre de 2021

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

**Pablo Rodríguez Hoyos**

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

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

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

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

La primera observación que se ha de realizar **es que el anteproyecto remitido viene acompañado de la memoria que contiene un apartado sobre el impacto de género del texto del anteproyecto propuesto**, por lo que se puede afirmar que la tramitación de dicho anteproyecto cuenta con la emisión del citado informe, aunque no comprende los extremos previstos en el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo.

En el apartado sobre el impacto de género, el centro directivo que propone la nueva regulación indica, tras un breve análisis de los tres aspectos que indica el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, que **“influye positivamente en la modificación del rol de género”** y que **“el anteproyecto normativo es pertinente al género y su impacto es positivo”**.

Se sugiere que en su realización se profundice en lo dispuesto en el Protocolo y se incorporen a este informe los aspectos fundamentales del proceso y las fases a seguir para analizar los proyectos normativos desde la perspectiva de género, estructurando con un contenido más amplio el informe de evaluación del impacto de género. (El Protocolo citado está disponible en la

página web de la Junta de Castilla y León, apartado Mujer/Campañas, Normativa y Publicaciones/Normativa).

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

El texto del proyecto, indica el centro directivo, *“incide directamente sobre los empleados públicos descritos en su ámbito de aplicación, independientemente de su género”, “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 y 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 puestos de trabajo de mayor responsabilidad, de carácter directivo profesional y el acceso a la formación y a la promoción interna”*.

Al influir en el acceso y control de los recursos, habría que tener en cuenta la situación de cada sexo en el ámbito de ese recurso o servicio regulado, ya que puede incidir en las condiciones de vida de mujeres y de hombres y, por tanto, en la modificación de la situación y/o posición social de ambos sexos. El informe realizado carece de un diagnóstico en este sentido que sugerimos se realice e incorpore a la memoria realizada.

Menciona además el informe *“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”*.

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

- Lo primero que hay que hacer es averiguar si el ámbito de intervención regulado (empleo público) está afectado por algún mandato normativo y/o programático (leyes, planes,...) en materia de igualdad de género.

- El segundo paso, es hacer un análisis o diagnóstico de la situación inicial de mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención que se regula: recopilar información desagregando los datos por sexo e Identificar y enumerar los desequilibrios y desigualdades existentes, a partir de los datos recopilados.

La finalidad de este análisis es visibilizar e identificar desigualdades entre mujeres y hombres, que puedan afectar al acceso/control desigual a los recursos y/o servicios regulados, con el objeto de posibilitar la toma de decisiones respecto a las medidas a incluir en la intervención y detectar las circunstancias que supongan una restricción a la consecución de la igualdad real y efectiva en el ámbito del empleo público en nuestra comunidad, es decir, si la aplicación de la norma tendrá resultados equivalentes para mujeres y hombres. Dichos datos deberían hacerse constar en la memoria.

- El tercer paso es comprobar el grado de respuesta de la norma a la desigualdad de género existente, en su caso, en el ámbito de intervención que se regula y a los mandatos de género normativos que le sean de aplicación. Habría que analizar si el texto tiene medidas que ayuden a reducir las desigualdades detectadas en cuyo caso el impacto de la norma sería positivo o si, por el contrario, no prevé ninguna medida en cuyo caso el impacto sería negativo y habría que revisar el texto para incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de esas desigualdades.

Así por ejemplo se podría introducir en el art. 54 sobre la carrera profesional vertical mención a que se cuidará especialmente en su planificación y desarrollo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si se observase una desigualdad en ese ámbito.

Como se indica en el preámbulo la comunidad tiene atribuidas competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen estatutario de su personal funcionario, si bien tienen que desarrollarse 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. Esta nueva norma autonómica quiere desarrollar globalmente el Estatuto pero sin reiterar las cuestiones ya previstas en la legislación estatal con carácter básico. El Estatuto Básico del empleado público recoge en diversos artículos esta perspectiva de género, que aunque no se visualice en el anteproyecto presentado, son de obligado cumplimiento para nuestra comunidad. Por ello se sugiere que este tercer paso se realice sobre estas materias que la comunidad autónoma puede desarrollar.

El Preámbulo sugerimos haga una referencia a la igualdad de género como principio rector de la política de la Junta de Castilla y León en materia de personal y al mismo tiempo como

principio inspirador para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de sus preceptos.

Se valora positivamente la introducción en el artículo 84, sobre que “la planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género”. La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, en su artículo 2 referido a los objetivos generales, indica que “las actuaciones que se desarrollen en cumplimiento de la presente Ley para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tendrán entre sus objetivos: la participación de la mujer en la planificación, desarrollo y ejecución de políticas generales de las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León”, podría ampliarse por ello la obligación de incluir esta perspectiva de género también en el desarrollo y ejecución de las políticas de empleo público. Sugerimos que se realice bien con la introducción de un párrafo en el art 1 objeto de la Ley, como hace el “Estatuto Básico del Empleado Público” que considera un fundamento de actuación la igualdad de trato entre mujeres y hombres, o bien en el Preámbulo.

Otra cuestión a tener en cuenta es que hay múltiples materias de esta Ley que serán objeto de desarrollo reglamentario, por lo que la inclusión de la perspectiva de género en la Ley, según lo indicado, actuaría además de recordatorio y reflexión a la hora de elaborar los sucesivos reglamentos.

Resaltar que resulta muy adecuada la potenciación, con la inclusión en el art. 59.5. Formación, de las iniciativas tendentes a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, si bien indicamos que se complete incluyendo el término “personal”: “vida personal, familiar y laboral”.

Observamos que se recoge específicamente en el anteproyecto en el art. 104 la movilidad por razón de violencia de género, aunque el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público recoge ya con carácter básico dicha movilidad. Ello visualiza la importancia que cobra en nuestras políticas públicas la lucha contra la violencia de género.

En el artículo 105 se introduce la movilidad por motivos de salud o acoso laboral. Sin embargo no menciona el acoso sexual y por razón de sexo que si recoge el Estatuto básico del empleado público en dos lugares primero, como un derecho individual en su artículo 14 “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”, y segundo cómo una falta muy grave en su artículo 95 b), separadamente del acoso laboral 95 o) “ Toda actuación que suponga discriminación por razón de ... así como el acoso por razón



de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

La diferencia entre acoso sexual y acoso laboral no siempre está clara, pero es necesaria para identificar el problema ante el que se está. El acoso laboral y el acoso sexual pueden tener las mismas consecuencias pero no parten de unas mismas causas y están regidos de maneras diferentes. En el acoso sexual hay un origen de desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino al considerar el ámbito laboral como un espacio masculino. También es importante señalar que la mayoría de los acosadores son hombres y de las víctimas mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define lo que es el acoso sexual en su artículo 7: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Define asimismo el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El Estatuto de los Trabajadores introduce el término de “acoso laboral” pero no posee una definición propia. Es la jurisprudencia o la disciplina psicológica quien lo define, así el científico HEINZ LEYMANN lo define como “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

Por lo anteriormente expuesto sugerimos que el acoso sexual y por razón de sexo debe incluirse específicamente en este artículo 105.

Desde otro punto de vista, hay que tener en cuenta que, **en todo texto normativo, sea pertinente o no al género, ha de prestarse atención a aspectos como la utilización de un lenguaje inclusivo** (la Junta de Castilla y León, a través de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, ha editado el Manual para un Uso no Sexista del Lenguaje Administrativo).

En relación con el lenguaje, se sugiere sustituir algunas palabras utilizadas en masculino para ayudar a la identificación de las mujeres como parte del colectivo destinatario de la norma, es decir, el personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Es cierto que a lo largo del texto se observa el uso de un lenguaje no sexista pero sería

recomendable extenderlo a todos los casos empleando fórmulas que puedan ser válidas para cualquier persona. El uso del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad.

Dado que la norma afectará a un número elevado de hombres y mujeres, 87.270 personas empleadas públicas, un 68,97% de ellas mujeres (dato extraído del Anexo I que acompaña al I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos), concretamos detalladamente sugerencias de sustitución en este sentido:

- Art. 9.2 f), art. 81.2 “los representantes de la Administración”, por: “quienes sean representantes de la Administración”.
- Art. 10.2 k) “al titular de la Consejería”, art. 11.1 “los titulares de las Consejerías”, art 11.2 y 13 “al Consejero”, art. 95.1b) “del titular del puesto”, por: “la persona titular” “quienes ostenten la titularidad”, “Consejero o Consejera”, “quién ocupe la Consejería”, “de la persona titular del puesto”.
- Art. 10.2 u), art 16, capítulo I, art. 26, art. 27 “los empleados”; art. 55.6, art. 56, art. 60.1 “un empleado”, por: “los empleados y empleadas”, “las personas empleadas públicas” “el personal empleado público”.
- “los usuarios” art. 31.1 e), por “las personas usuarias”.
- “los aspirantes” art. 56.5 y 57, art. 68.1b) y 2a), art. 70.1, art. 71.1, por: “personas aspirantes”, “las y los aspirantes”.
- Art. 53 “del funcionario”; art. 54 “un funcionario”; art. 72 y 74.1 y 2 “la condición de funcionario”; art. 93.1d), art. 98.1b) y 3 “funcionario”, por: “funcionariado” “funcionarios y funcionarias”, “persona funcionaria”.
- Art. 67.5, art. 91.2 y 5, art. 96.1 y 5 “los candidatos”, por: “personas candidatas”, los candidatos y las candidatas”.
- Art. 74.2 “del interesado”, por “de la persona interesada”
- Art. 122a) “de los superiores”, por “de quienes son superiores jerárquicos”, “de los o las superiores jerárquicas”, “de las personas superiores jerárquicas”.
- Art. 123 c), art. 128.3 “los ciudadanos”, por: “la ciudadanía”, “los ciudadanos y las ciudadanas”.
- Art 128 3, “el responsable”, por: “la persona responsable” “el o la responsable”.
- Art. 130 a) “del instructor”, “del secretario”, por “de la persona instructora o secretaria”, “secretario o secretaria”.
- Disposición Adicional cuarta “puestos de Director General”, por: “puestos de Director o Directora General”, “quien ocupe el puesto de una Dirección General”.

Asimismo, en el artículo 2.1 Ámbito de aplicación, artículo que es referencia para toda la norma y donde se indica quienes se van a regir por la misma, sugerimos la siguiente redacción:

“se extiende a todo el personal, mujeres y hombres, al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma”.

Por último, subrayamos la importancia, en el supuesto de que el texto del proyecto de decreto pueda dar lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente (el artículo 88 del anteproyecto regula el Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos), dichos **datos deberán estar desagregados por sexo**, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” e “incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”*.

Valladolid, 21 de septiembre de 2021  
LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

Ruth Pindado González



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Familia  
e Igualdad de Oportunidades  
Gerencia de Servicios Sociales



**Servicios Sociales**  
de Castilla y León

## **INFORME SOBRE EL TEXTO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN**

Visto el texto del Anteproyecto de Ley de Función pública de Castilla y León, desde la Dirección General de Familias, Infancia y Atención a la Diversidad respecto al posible impacto del Anteproyecto de Ley en la Infancia y en la Adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor) se informa que no se aprecia impacto.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas no se observa impacto directo sobre dicha Ley, pero sí impactos indirectos que favorecen a las familias castellanas y leonesas en lo siguiente:

1.- En el Apartado 5 del Artículo 59 (relativo a la Formación), se dispone que: *“ Para garantizar el acceso a la formación de todos sus empleados públicos, las Administraciones Públicas de Castilla y León potenciarán todas aquellas iniciativas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral,... A tal efecto se adoptarán las medidas necesarias relacionadas con la territorialización de las acciones formativas o el impulso y desarrollo de tecnologías y metodologías innovadoras. “*

2.- En el Apartado 2 del Artículo 105 (relativo a la Movilidad por motivos de salud), se dispone que: *“El personal funcionario de carrera 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.*

3.- En el Apartado 3 del Artículo 111 (relativo a la Excedencia), se dispone que: *“Al personal funcionario de carrera que se encuentre en excedencia por cuidado de familiares, se le reservará el puesto de trabajo que desempeñaba durante todo el período de duración de la misma.”*

4.- En el Apartado 1 letra c del Artículo 117 (relativo a las Situaciones administrativas del personal funcionario interino), reconoce como una de ellas la “Excedencia voluntaria por cuidado de familiares”.

LA DIRECTORA GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

## **SUGERENCIAS DE LA DT DE RR.HH Y GESTIÓN DE CENTROS, AL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCION PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.**

Lo primero destacar que la organización y estructura normativa, debería revisarse para ganar en claridad y en una mayor seguridad jurídica.

Se observa un criterio poco homogéneo en las remisiones al EBEP, que en unas ocasiones son expresas y en otras de carácter tácito. En otros casos sin embargo se regulan de manera extensa cuestiones básicas recogidas ya en el EBEP.

### **Artículo 10. La persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública.**

*-“Aprobar las normas de desarrollo sobre organización y funcionamiento del Registro General de Personal.”*

Falta el término General

*-“Autorizar las comisiones de servicio entre distintas Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y con otras Administraciones.*

Se debería añadir ese párrafo.

*~~–“Reconocer la adquisición y cambio de grado personal.”~~*

Se debería suprimir esa competencia si es que el grado desaparece.

### **Artículo 11. Delegación de competencias.**

**1.** *Sin perjuicio de la posibilidad de delegación de las competencias establecidas conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, podrán ser objeto de delegación en los titulares de las Consejerías competentes en materia de educación y sanidad, en cuanto afecten al personal docente y sanitario respectivamente, las establecidas en los apartados b), c), d), o) y p) del artículo 9.2, así como la intervención en las negociaciones previstas en el apartado d), cuando se refieran a sus propios ámbitos....*

Hay un error debería remitirse al 10.2

### **Artículo 16. Clases de personal**

**Punto c)** “Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal”

La redacción puede dar lugar a confusión pues falta una coma después de “laboral”.

Redactar igual que el artículo 8 del EBEP:

“Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal”

### **Artículo 17. Funciones y puestos reservados al personal funcionario de carrera.**

-El EBEP no reserva funciones a los funcionarios de carrera, sino a los funcionarios públicos. Además establece que los funcionarios interinos son nombrados para el desempeño propio de funciones propias de funcionarios de carrera.

La redacción de este artículo 17 puede dar lugar a interpretaciones erróneas.

-Por otra parte se hace una enumeración demasiado taxativa, con el riesgo que eso conlleva de dejar fuera algunas funciones. En el caso de que esta se mantenga, se debería incluir el personal destinado en las oficinas de asistencia al ciudadano.

### **Artículo 18. Nombramiento de personal funcionario interino.**

-Debería de seguirse una estructura similar al artículo anterior. Se pasa directamente al nombramiento de personal interino. Queda deslavazado. Además no se indica cuando procede.

*-1. Para ser nombrado personal funcionario interino se deben reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para el acceso a los correspondientes Cuerpos, Escalas o especialidad de personal funcionario de carrera, en particular poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas que le correspondan.*

Se hace referencia a "poseer la capacidad funcional". ¿Cómo se va a valorar que la persona posee esa capacidad para el desempeño de las funciones del puesto? Esto siendo fundamental debe desarrollarse.

### **Artículo 19. Cese del personal funcionario interino.**

-Se debería aprovechar este texto para ampliar la duración a cuatro años en los casos de interinos para ejecución de programas de carácter temporal como autoriza el EBEP en su artículo 10 en la redacción dada por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

*"c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto."*

*-"El cese del personal funcionario interino no dará lugar a indemnización, salvo cuando la persona cesada no haya hecho efectivo su derecho a las vacaciones que legalmente le correspondan."*

El abono de las vacaciones no es una indemnización. Además se le abonaran las vacaciones si no las pudo disfrutar por causas ajenas a su voluntad. Se vuelve a regular este tema más adelante.

Por otro lado el EBEP establece indemnizaciones pasados tres años en determinados casos.

*-“Los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario interino, que por estar vacantes y no haber sido posible su cobertura con personal funcionario de carrera, deberán ser incluidos en el primer concurso que se convoque por la Administración”.*

Todos los puestos sin titular con o sin interino salen a concurso incluso con titular a resultas. Está de más ese apartado.

Lo que si establece el nuevo artículo 10 del EBEP en algunos casos es su inclusión en la OEP.

#### **Artículo 20. Régimen jurídico del personal funcionario interino.**

1. *Al personal funcionario interino le es aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera, que podrá precisarse en esta ley o en la normativa reglamentaria de desarrollo de la misma.*

La expresión “en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición”, es un concepto muy indeterminado que pueda dar lugar a diferentes interpretaciones sobre lo que es adecuado o no.

#### **Artículo 22. Contratación de personal laboral, fijo o temporal.**

-Se mezcla en este artículo al personal fijo y al temporal a diferencia del anterior.

*-“Asimismo, se podrá contratar personal laboral temporal, ~~siempre que no suponga el ejercicio de funciones reservadas al personal funcionario, para~~”:*

Ya se indica que no se puede nombrar personal temporal para funciones reservadas a personal funcionario en otro apartado. Es reiterativo.

-Habría que añadir que se podrá contratar en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral. Es imprescindible que figure el contrato temporal por circunstancias de la producción, que es el más usado para sustituir a trabajadores en las vacaciones.

*-“ La selección de personal laboral temporal se realizará a través de procedimientos ágiles en los que se respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad y libre concurrencia, y de conformidad con lo establecido en esta Ley en el .....y en el convenio colectivo que resulte de aplicación.*

El procedimiento de selección ya se regula después en el Título V.

#### **Artículo 24. Personal eventual.**

*“El nombramiento y cese del personal eventual deberá ser objeto de publicación en el “Boletín Oficial de Castilla y León”.*

Habría que añadir que el personal eventual cesara cuando cese la autoridad que le nombró.

## **Artículo 25. Personal directivo profesional.**

2. Podrán acceder a la categoría de personal directivo profesional el personal funcionario de carrera que pertenezcan a Cuerpos, Escalas o Especialidades que pertenezcan al Subgrupo A1

La Ley 3/2016 del Alto cargo, habla de “preferentemente”, si consideramos que el personal directivo debe ser funcionario de carrera, debería decir “Solo podrán...”.

## **Artículo 26. Derechos de los empleados públicos**

*“Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo en los términos y condiciones establecidos en el estatuto básico del empleado público. Su ejercicio respetará en todo caso el contenido establecido en dicha norma y en la presente ley.”*

Ya se dice en el párrafo anterior que tendrán derecho a los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva.

Ya se indica que podrán ser premiados en metálico *cuando destaquen notoriamente en el cumplimiento de sus funciones.*

~~*Excepcionalmente, podrán también ser premiados con la recompensa prevista en el apartado c) de este artículo, en supuestos en los que desempeñen funciones, sean o no propias de su puesto de trabajo, con un interés, iniciativa o esfuerzo que supongan una señalada implicación en la prestación de servicios esenciales en el contexto de situaciones declaradas de especial urgencia, alerta o crisis de cualquier naturaleza.*~~

Se propone eliminar ese párrafo por ser muy coyuntural. Además la descripción encaja en la percepción de un complemento de productividad.

## **Artículo 31. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.**

*“Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario dentro del sistema de carrera profesional, y que se subdivide en:*

*a) Complemento de carrera vertical, que será el correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las estructura de niveles jerárquicos de responsabilidad de la Administración Autonómica en ejercicio de sus potestades de organización.*

*Este complemento será igual para todos los puestos comprendidos en el mismo nivel y figurará determinado en la relación de puestos de trabajo. “*

No se explica bien este complemento de carrera vertical. No retribuye la progresión profesional solo el desempeño del puesto. ¿Si después se pasa a desempeñar otro puesto inferior lo pierde o se consolida?

Lo que antes se denominaba nivel no es un complemento de carrera profesional progresiva sino solo el correspondiente al puesto desempeñado en ese momento.

*-“Complemento de atención continuada, por el que se retribuye por la atención a los servicios o a los usuarios de estos que de manera permanente y continuada realizan los personal funcionario de carrera, ya sea por temporadas de actividad o por ser continua en todo el año. “*

Atención continuada es el complemento que retribuye al empleado, a quien se le requiere que la prestación no cese los sábados, domingos y festivos debiendo realizar su descanso semanal en otro día de la semana. No hacen más horas de su jornada. No se describe bien.

*-“La percepción de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor del personal funcionario, salvo la percepción del complemento de carrera profesional en sus dos variantes.”*

¿Sigue existiendo el grado o figura similar? ¿Si se obtiene un puesto definitivo de un determinado nivel no se puede bajar de éste?

#### **Artículo 35. Retribuciones del personal funcionario en prácticas.**

*“El personal funcionario en prácticas tendrá derecho a percibir,...”*

Se propone la siguiente redacción, teniendo en cuenta que el personal de esta Administración que es nombrado funcionario en prácticas en otra Administración, no devengara retribuciones por ésta.

*“El personal nombrado funcionario en prácticas en esta Administración”.*

#### **Artículo 43. Devengo de las retribuciones.**

*“Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y vencidas y de acuerdo con la situación y derechos de la persona empleada referidos al primer día hábil del mes a que correspondan. Reglamentariamente se determinarán los casos en que se liquidarán por días.”*

No queda claro si es aplicable al personal laboral que actualmente tiene otro régimen.

#### **Artículo 44. Régimen de seguridad social.**

*“1. El régimen de seguridad social del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será el establecido por la normativa estatal de aplicación.*

*La Administración Autónoma, en los supuestos de incapacidad temporal de su personal, completará desde el primer día las prestaciones del correspondiente régimen de Seguridad Social hasta el cien por cien de las retribuciones de la persona afectada.”*

El termino correcto es complementará.

Se debería incluir la maternidad en estos casos.

## **Artículo 46. Mesas de Negociación.**

*El apartado 2.a) referido a las mesas sectoriales dice.*

*a) La de Función Pública referida al personal de administración y servicios de la Administración General y sus Organismos Autónomos.*

No es correcto, debería decir personal de administración y resto del personal sometido a la Ley de Función Pública. (La limitación al personal de servicios, puede dar lugar que determinados colectivos que ahora son laborales pasen a ser funcionarios y no quedarán encuadrados ni en personal de administración ni de servicios)

## **Artículo 49. Permisos del personal funcionario de carrera.**

- ¿Y el funcionario interino? El EBEP, al que se remite este artículo dice “funcionarios públicos”.

*3- Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.*

*En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse en el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.*

La funcionaria embarazada en caso de causar un problema de salud, pasaría a la situación de IT, por lo que no se entiende la motivación de este permiso.

*4-Las condiciones y períodos de disfrute de los permisos deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público. Reglamentariamente se determinará los términos y condiciones de su disfrute, previa negociación colectiva.*

No se entiende la inclusión de la “previa negociación colectiva”. En el artículo 50 cuando habla de las licencias de personal funcionario de carrera en el punto 50.2 no se recoge el desarrollo reglamentario ni la referencia a la negociación colectiva.

## **Artículo 51. Vacaciones.**

*3-Reglamentariamente se determinarán las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones, debiéndose garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación.*

Las vacaciones se organizan por el centro teniendo en cuenta las peticiones del personal y la cobertura del servicio, no es objeto de negociación.

## **Artículo 53. Modalidades de carrera profesional.**

*“La carrera profesional del funcionario de carrera...”*

Se contempla solo al funcionario de carrera, pero la carrera horizontal también se reconoce al personal temporal lo que iría contra la Ley.

#### **Artículo 54. Carrera profesional vertical.**

-No queda claro el sistema. Si resulta consolidable el nivel alcanzado si después se desempeña otro puesto inferior como sucedía con el grado.

En el artículo 31 que regula las retribuciones complementarias se indica:

*“La percepción de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor del personal funcionario, salvo la percepción del complemento de carrera profesional en sus dos variantes.”*

-Por otro lado, el artículo 31.1 b) cuando regula la carrera horizontal, prevé que únicamente podrá percibirse el complemento de carrera horizontal correspondiente a la última categoría profesional alcanzada.

#### **Artículo 56. Sistemas selectivos para la promoción interna.**

*-La fase de oposición consistirá en la realización de las pruebas que se establezcan, cuyo contenido guardará relación directa con las funciones a desempeñar en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional a la que se promociona.*

La prueba podrá guardar relación con las funciones genéricas del cuerpo, especialidad o categoría pero no directa, ya que las funciones concretas de un puesto forman parte del puesto de RPT, y cuando se promociona se promociona de grupo no a un puesto concreto.

Debería de desaparecer la palabra directa, puede dar lugar a impugnar temarios y pruebas.

-En el punto 5 no se entiende la referencia a *“...tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan por este turno...”*.

#### **Artículo 57. Carrera profesional y promoción de los empleados públicos con discapacidad**

#### **y Artículo 58 Carrera profesional y promoción del personal laboral.**

*-No se entiende porque se incluye en el mismo título carrera profesional y promoción*

-En el artículo 58. 2 se está refiriendo a la promoción cruzada de la D.T 2ª del EBEP. Es que se limita a que esta promoción se haga en el marco de los planes de empleo, y no sería necesario.

#### **Artículo 59 Formación.**

-La formación obligatoria del personal, a la que se hace referencia en el 59.3 cuando se refiere a que *“A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas...”*, menciona una serie de supuestos, como una lista cerrada, y prevé *“cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño”*.

Sea en el marco del procedimiento de evaluación o fuera de él, detectada la necesidad y considerada la misma como necesaria para el desempeño del puesto debe ser realizada, salvo causa justificada.

### **Artículo 60. La evaluación del desempeño.**

*“La evaluación del desempeño se define como un proceso que posibilita medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada empleado público”.*

Quiere esto decir que se valora actitud y aptitud.

El punto 6, reconoce que *la permanencia del funcionario en el puesto depende de la evaluación del desempeño*, es decir que el puesto obtenido por concurso no es definitivo porque puede ser removido de él. La remoción ha sido un procedimiento previsto ya en la Ley de Función Pública.

¿Esta evaluación será anual?

### **Artículo 61. Principios rectores.** (del acceso al empleo público).

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público introduce un nuevo principio: el de celeridad.

### **Artículo 68. Convocatorias de procesos selectivos.**

Porque se regula con tanto detalle a diferencia de otros apartados. No se va a regular reglamentariamente?

### **Artículo 69. Instrumentos de selección.**

Los instrumentos de selección deberían regularse en una norma reglamentaria, su contenido no parece propio de la ley, es demasiado taxativo.

Por otro lado, los apartados i) y h), no son instrumentos de un proceso selectivo, sino que en determinados supuestos para adquirir la condición de funcionario se exige la acreditación de poseer unos conocimientos o tener capacidad funcional. Así lo indica el artículo 62.2 EBEP

### **Artículo 70. Cursos y/o periodos de prácticas.**

*4-La organización y realización de estos cursos y/o períodos de prácticas le corresponde a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León.*

Consideramos muy adecuado que la ECLAP organice y realice los cursos, pero no es posible en el caso de los períodos de prácticas, ¿qué papel haría durante la verificación si ha superado o no las prácticas, es un trabajo de verificación que le corresponderá al centro de trabajo, al superior jerárquico/tutor del trabajador en prácticas.

### **Artículo 73. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.**

1 -*“Alcanzada la edad legal de jubilación forzosa, el personal funcionario de carrera podrá solicitar la prolongación de su permanencia en el servicio activo hasta el límite establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.”*

Debería indicarse expresamente cuál es la edad de jubilación forzosa y cuál es la edad máxima para permanecer en la Administración.

En la práctica surge la duda de si la edad de jubilación es 67 años para los funcionarios del Régimen General de la Seguridad Social que son la mayoría (o la edad del periodo transitorio fijado por la Ley de la S. Social) o si cuando el funcionario tenga acreditado el tiempo suficiente para poder jubilarse a los 65 años obligatoriamente se le ha de jubilar a esta edad.

-Plazo para solicitarlo.

-Plazo para pedir la renovación.

Si no se regula aquí debe recogerse en norma reglamentaria.

- 2. *“La Administración Autonómica podrá denegar la prolongación en el servicio activo de acuerdo con los siguientes criterios: b. Los resultados de la evaluación del desempeño”.*

¿Esto determina que todos los funcionarios tendrán hecha una evaluación del desempeño, con independencia de que soliciten la carrera profesional vertical?, ¿o se podría hacer también ad hoc para este supuesto?

#### **Artículo 74. Rehabilitación de la condición de funcionario.**

Esta se producirá si ha desaparecido la causa que motivó la pérdida, y esa sería la acreditación que deberá presentar el funcionario.

#### **Artículo 77. El puesto de trabajo**

1. *El puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público. El puesto de trabajo 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.*

La definición es confusa.

2. *Los puestos de trabajo podrán ser de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con ~~los efectivos ordinarios~~.*

Hablar los puestos estructurales, por oposición a los coyunturales.

3. *Se establecerán los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio.*

No se entiende.

4. *En el ejercicio de su potestad de autoorganización, la Administración podrá crear y suprimir puestos de trabajo, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.*

¿Qué significa la integración de un puesto en otro?.

Las características esenciales deber definirse al definir el puesto de trabajo.

#### **Artículo 78. Atribución temporal de funciones.**

No parece adecuado el lugar donde se ha incluido.

#### **Artículo 79. Agrupaciones de puestos.**

No se entiende la utilidad de las agrupaciones en la carrera profesional que es por grupos y cuerpos.

#### **Artículo 80. Relaciones de puestos de trabajo.**

*e)“En los casos de sustitución de personal en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración. A propuesta motivada de la Consejería u Organismo y previo informe favorable de la dirección general competente en materia de presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda.*

Para nombrar interino en caso de liberado sindical y de IT es precisa autorización conjunta de las Consejerías de Hacienda y Presidencia. No se entiende la referencia de que no figurarán en la RPT, en la RPT figura el puesto con su titular y su ocupante.

No se entiende este requisito que establece la ley. Si es que en estos casos para nombrar interino es suficiente con ese informe o si solo es para los casos en que se cubra por otro funcionario en comisión de servicios. Y en este segundo caso, ¿porque no, también, para cubrir en comisión de servicios los puestos vacantes de liberado sindical?

#### **Artículo 81. Tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.**

*2.“No obstante lo anterior, las modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo tan sólo exigirán para ser sometidas a su aprobación del informe de las Consejerías competentes en materia de función pública y de presupuestos y la comunicación a los representantes de los empleados públicos con presencia en las mesas de negociación correspondientes, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:*

*d)Cuando, previa comprobación en todas las Consejerías y organismos autónomos, quede acreditada la inexistencia de puestos de trabajo vacantes adscritos al correspondiente Cuerpo o Escala, y sea necesario su creación para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo ..... de la presente ley.*

Este sistema contemplado en la Ley actual nunca se ha llevado a cabo. Actualmente se crea un puesto garantía fuera de RPT sin ese trámite. Si no se va a llevar a cabo convendría que no apareciera plasmado en la Ley.

#### **Artículo 82.- El análisis y la descripción de puestos de trabajo.**

*3-La información resultante de los análisis de puestos de trabajo residirá en el órgano competente de empleo público de cada Administración, y deberá estar a disposición del personal empleado público de la misma.*

Sería más exacto hablar de órgano competente en materia de función pública.

#### **Artículo 85.- Planes de Ordenación del empleo público.**

-Debería regularse en primer lugar el contenido del punto 4, es decir el contenido obligatorio del plan, y el punto 3, que es lo que podrán contener a continuación.

-El punto h) del párrafo 3 no se entiende la diferencia entre promoción interna y promoción profesional.

-El punto 5, se remite a los procedimientos y plazos previstos en esta ley, pero no se regulan o están dispersos.

#### **Artículo 86- Readscripciones de puestos de trabajo.**

*-1-Las dotaciones de puestos de trabajo no singularizados adscritas a una Unidades administrativas o centros directivos podrán ser readscritas, por razones de servicio o por necesidades organizativas, a otras unidades o centros orgánicos del mismo o distinto departamento u organismo autónomo, para el ejercicio de funciones de análoga naturaleza a las que entonces tuviera encomendadas.*

Sería mejor hablar de unidad orgánica, o en su caso dentro directivo. Centro orgánico, ¿qué quiere decir? un centro de trabajo; ejemplo, una residencia.

Funciones de análoga naturaleza, no podrán ser de análoga naturaleza si cambia de unidad orgánica, centro o incluso departamento, lo que tendrá que garantizarse es que son funciones propias de su cuerpo, escala o especialidad.

¿Por qué se utiliza la expresión dotaciones de puestos?, y no puestos.

-La readscripción se diferencia de la reasignación y de la redistribución, el punto 4 dice, “*El personal empleado público que viniera ocupando estas dotaciones de puestos de trabajo y que resulte readscrito, conforme a lo dispuesto en este artículo, continuará en su desempeño con las mismas condiciones que hasta entonces viniera haciéndolo*”, se refiere a la forma de provisión, que si era en destino definitivo, mantendrá ese mismo vínculo con el puesto donde sea readscrito.

#### **Artículo 87.- Oferta de empleo Público**

*3-Mediante los correspondientes convenios y a propuesta de la Comisión Autónoma de Empleo Público, podrán coordinar sus Ofertas de Empleo Público...*

¿Quiénes podrán coordinar sus ofertas de empleo para sacar una oferta unificada?

#### **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 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.

Recoger expresamente al personal funcionario de la Administración Local, para no tener que buscar en otro artículo.

### **Artículo 89. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.**

-“Otros procedimientos de provisión (temporal) de puestos de trabajo serán los siguientes  
Añadir de provisión temporal.

- c) *Comisión de servicios forzosa.*
- d) *Comisión de servicios en otra Administración pública.*
- e) *Comisión de servicios en programas de cooperación.*
- f) *Redistribución de efectivos.*
- g) *Reasignación de efectivos.*

Esos procedimientos no son formas de provisión de puestos de RPT.

La comisión de servicios forzosa si ocupa otro puesto de RPT si será forma de provisión, pero si va cobrando de su puesto no. Pero en ese segundo caso ¿en que se distingue de la atribución temporal de funciones?

### **Artículo 91. Concurso.**

-¿Porque se regula tanto el concurso y otros aspectos se dejan para regulación reglamentaria?

-La definición de concurso ordinario no encaja con la definición de concurso, puesto que para el ordinario no se valora nada de lo previsto en la definición del artículo 91.2, aunque entendemos que se valorarán los méritos valorables del artículo 93.1. Aclarar.

### **Artículo 95. Remoción del personal funcionario de carrera que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.**

No se entienden supuestos de remoción el punto c), d) y e).

### **Artículo 96. Libre designación.**

No se incluyen puestos nivel 27 de Técnico Asesor, que deben ser de Libre Designación, por tratarse de puestos de confianza.

Los puestos directivos de centros, también deben ser de libre designación.

### **.Artículo 97. Adscripción provisional.**

-c)“*Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia*”

Se introduce ex novo la renuncia a un puesto de trabajo. Antes los destinos eran irrenunciables y no se regula en este caso las condiciones del puesto de adscripción, ni las obligaciones posteriores de participación en concursos que conlleva.

-6. "Cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por libre designación, se reconocerán las siguientes garantías:

a) Al funcionario se le adscribirá, en el plazo de un mes, a otro puesto correspondiente a su cuerpo, escala o especialidad, que no podrá ser inferior en más de dos niveles al del complemento de carrera vertical del puesto del que fue cesado. "

No se indica si tiene que haber permanecido determinado tiempo en el desempeño del puesto para tener esa garantía. Parece que si te nombran y te cesan al día siguiente ya tienes derecho a ocupar un puesto inferior en dos niveles para siempre.

Tampoco se indica si tienen algún derecho de preferencia los cesados de Libre designación y los que pierden el puesto obtenido por concurso.

No se regulan otros supuesto en el que el trabajador está en adscripción provisional, artículo 105.5, en el caso de la movilidad por motivos de salud el trabajador está en adscripción provisional según indica el propio artículo.

#### **Artículo 100. Comisión de servicios en otra Administración pública.**

4- "Quienes se encuentren en comisión de servicios en otra Administración pública se sujetarán a las condiciones de trabajo de esta última, excepto en lo relativo a la carrera profesional y a la sanción por separación del servicio.

No se entiende esto ya que si no desempeñan puestos en esta Administración no se les reconoce carrera en esta.

#### **Artículo 102. Reasignación de efectivos.**

1- Los personal funcionario de carrera podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos cuando sea suprimido el puesto de trabajo que ocupe con carácter definitivo obtenido por concurso como consecuencia de un Plan de ordenación del empleo público.

La amortización de un puesto no tiene que estar vinculada a un plan de empleo.

2- La adscripción al puesto de trabajo obtenido por reasignación tendrá carácter definitivo.

El artículo 89.4 g) habla de la reasignación de efectivos como un procedimiento de provisión de puestos provisional, por contraposición a los de provisión obligatoria recogidos en el 89.3.

#### **Artículo 106. Movilidad interadministrativa**

En el artículo se habla de la situación en la que queda el funcionario de otra Administración Pública, asimilado, una vez cesado en un puesto de libre designación. Si el funcionario no ha sido asimilado, y es cesado de un puesto de libre designación debería indicarse que una vez cesado debería pedir el reingreso en su administración pública de origen.

#### **Artículo 108. Servicio Activo.**

El apartado segundo sobra.

### **Artículo 109-Servicios Especiales.**

La referencia al complemento de destino es errónea, ya que en la nueva ley desaparece, ¿Se entiende que se refiere al complemento de carrera vertical?.

### **Artículo 115. Excedencia por incompatibilidad**

*“Al personal funcionario de carrera que pase a prestar servicios en organismos o entidades del Sector Público como personal contratado fijo, y no le corresponda quedar en otra situación administrativa.*

El funcionario de carrera que suscribe contrato de alta dirección con un ente del sector público, teniendo en cuenta que se trata de un contrato temporal no podría quedar en este tipo de excedencia tendría que pedir excedencia voluntaria por interés particular o en qué situación quedaría.

### **Artículo 116. Reingreso al servicio activo**

Se podría indicar que actualmente en materia de reingreso al servicio activo y de asignación de puestos de trabajo, el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, que se aplica supletoriamente en Castilla y León por establecerlo así la Disposición Final Decimotercera de la Ley 10/2014, de 22 de diciembre, de Medidas Tributarias y de Financiación de las Entidades Locales vinculada a ingresos impositivos de la Comunidad de Castilla y León.

### **Artículo 119- Ejercicio de la potestad disciplinaria**

El apartado primero sobra. Los mismos términos están recogidos ya en el EBEP.

Sería suficiente con la remisión normativa del párrafo segundo.

### **Artículo 121. Faltas muy graves**

*-a) La agresión grave a cualquier persona con la que se relacione ...*

¿Qué es una agresión grave? Es un hecho que no está recogido como delito en el código penal, por lo que si se considera una infracción meramente administrativa habría que definirla por ser un término demasiado abierto.

*-El apartado b) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen grave daño a la Administración o a los ciudadanos*

Se podría redactar de forma que recoja también el daño a las personas con las que se relacionen en el ejercicio de sus funciones o cargo.

*-e) La comisión de una falta grave, cuando se hubiese sido sancionado por otras dos faltas graves en el período de dos años.*

Tener en cuenta, para no incurrir en desigualdades, que para el personal laboral se prevé la reiteración o reincidencia en falta grave, dentro de un periodo de seis meses....

### **Artículo 122. Faltas graves**

-No se recoge, en el catálogo de faltas la ausencia injustificada al trabajo.

Convendría incluir dicha falta ausencia, igual que lo hace la actual Ley de Función Pública, y teniendo, además, en cuenta que en el presente borrador se recoge sólo en las faltas leves, la ausencia de un día.

-Tampoco se recoge la reiteración de faltas leves.

### **Artículo 125. Sanciones por faltas muy graves**

### **Artículo 126. Sanciones por faltas graves.**

Se solapan los periodos de ambas.

El máximo de las faltas graves (15 meses) con el mínimo de las faltas muy graves (3 meses)

### **Artículo 128. Criterios para la graduación de las sanciones.**

*4.La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública.*

No se entiende porqué se considera este aspecto un criterio para graduar sanciones. Quizás sea preciso modificar la redacción.

### **Artículo 129. Normas generales**

*5.La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante el procedimiento sumario y simplificado, con audiencia a la persona interesada, que se determinará reglamentariamente.*

*El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento será de un mes a contar desde la fecha en que se inició.*

Un mes es un plazo demasiado corto si tenemos en cuenta que puede haber incidencias durante la notificación y que a veces puede ser precisa alguna otra actuación durante el procedimiento. Se sugiere el plazo de tres meses

### **Artículo 130. Derechos de defensa.**

Algunos de los derechos recogidos en este artículo, como los previstos en el a,b y c son derechos recogidos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo. No se considera necesario por tanto recogerlos en esta ley.

Se podrían plasmar en el procedimiento que se regule reglamentariamente.

### **Artículo 131. Resolución**

*5-En la resolución podrán adoptarse, en su caso, las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva o no se produzca la completa ejecución de la sanción impuesta.*

Las medidas cautelares, se adoptan generalmente en el acuerdo de incoación o durante el procedimiento disciplinario, no en la resolución final. Teniendo en cuenta que el objeto de aquellas es garantizar la eficacia de la resolución final es previsible que haya coincidencia entre la tipología de medida cautelar y sanción (por ejemplo suspensión de funciones), por lo que carece de sentido imponer ambas en la Resolución del procedimiento.

**Artículo 132. Causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

Para evitar que se eluda el cumplimiento de las sanciones se debería añadir que:

No será concedida la excedencia por incompatibilidad cuando esté pendiente de cumplir una sanción en el cuerpo que se abandona. Si el funcionario reingresa en un cuerpo de otra administración se dará traslado de su sanción para su cumplimiento.

**Prescripción de faltas y sanciones**

Teniendo en cuenta que está ley regula extensamente el catálogo de infracciones y de sanciones, es oportuno regular aquí también los plazos de prescripción de las faltas y de las sanciones.

**16- Disposición adicional quinta. Atribución temporal de funciones de inspección administrativa y autoridad en situaciones extraordinarias.**

*“De los actos administrativos relativos a la atribución temporal de funciones se dará cuenta a la Dirección general de Función Pública a los efectos de su inscripción en el Registro General de Personal”.*

A que actos se refiere?. Se hace una resolución no hay modelo normalizado. No son actos registrables no se contemplan en el Decreto que regula el RGP.

Valladolid, a 22 de septiembre de 2021  
LA DIRECTORA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS  
Y GESTIÓN DE CENTROS

Fdo. M<sup>a</sup> Belén Bausela Zamarro



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

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL**

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

Una vez examinado el **Anteproyecto de ley de Función Pública de Castilla y León**, remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Educación, de conformidad con 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, no se realiza ninguna observación.

Valladolid, 30 de septiembre de 2021

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo.: Jesús Manuel Hurtado Olea



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Cultura y Turismo

Ilmo. Sr. Secretario General  
**Consejería de la Presidencia**  
C/ Santiago Alba, 1  
47008 VALLADOLID

Una vez examinado el "**Anteproyecto de Ley de la Función Pública**", remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Cultura y Turismo, de conformidad con el artículo 75.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se realiza ninguna observación.

EL SECRETARIO GENERAL,