



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 **“PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS”**, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

EL SECRETARIO GENERAL

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



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: AINMK9QTC5JOHSVUMM34E4

Fecha Firma: 11/12/2024 10:47:47 Fecha copia: 11/12/2024 10:50:18

Firmado: JOSE ANGEL AMO MARTIN

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=AINMK9QTC5JOHSVUMM34E4> para visualizar el documento



ASUNTO: “PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS”.

Visto el proyecto de referencia remitido por la Consejería de la Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se recoge en el presente informe las siguientes consideraciones:

- El artículo 6 establece los méritos para valorar en la constitución y reordenación de las bolsas de empleo y su ponderación, pero no se contemplan los Servicios en otras Administraciones, en concreto en la Administración Local, dado que en la RPT de esta Consejería de Economía y Hacienda existen en cada una de las Delegaciones Territoriales una Sección de Régimen Local con puestos adscritos a la Administración Local. Del mismo modo, en este mismo artículo se debería considerar el valorar como mérito en las bolsas de funcionarios interinos los servicios prestados como laboral en puestos con funciones equivalentes a las que se refiera la bolsa de interinos.
- A mayores, respecto a los méritos recogidos en este artículo 6, se podría valorar el contar con una formación de nivel superior a la mínima exigida para el cuerpo o escala al que se refiera la bolsa.
- La redacción del artículo 9, referido a la reordenación de la bolsa, resulta algo confusa, no quedando claro por ejemplo si cuando se produce la reordenación por conclusión de un proceso selectivo, la reordenación anual es igualmente necesaria y en ese caso desde cuando computa el plazo para dicha reordenación anual.
- En el artículo 10.1, donde se indican los datos que han de aparecer en la publicación de las plazas, se debería considera incluir en dicha publicación





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

el motivo de la interinidad, así como el lugar en que se prestarían los servicios.

- El artículo 10.4 establece que “Cuando la persona interesada solicite puestos de diferentes bolsas de empleo de las previstas en el presente decreto, se procederá a la adjudicación de los puestos en función de la antigüedad de la publicación de la convocatoria de dichas bolsas, de forma que, resuelta la adjudicación en una bolsa concreta, la persona adjudicataria pasará automáticamente a la situación de no disponibilidad en el resto de bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiéndole adjudicar puesto alguno en las mismas”.

Cuando la gestión de las bolsas no se lleve a cabo por el mismo órgano este párrafo plantea la dificultad de conocer si los interesados están inscritos en distintas bolsas, y por lo tanto de conocer quien tiene que proceder a la adjudicación.

- Dentro de las causas justificadas para rechazar el llamamiento realizado telefónicamente, previstas en el artículo 13, se podría valorar como causa justificada el hecho de que la plaza ofertada sea a tiempo parcial y el “llamado” requiera de un puesto a jornada completa.
- El artículo 14, que regula las situaciones de los integrantes de las bolsas de empleo, en el punto b) Primero recoge la situación de “No disponibilidad: Cuando los integrantes de la bolsa están desempeñando un puesto de trabajo como funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral, ya sea fijo, temporal o indefinido no fijo, personal eventual, personal docente o personal estatutario en el sector público de la Comunidad de Castilla y León” En el punto b) Quinto también recoge como “no disponibilidad haber sido suspendido cautelarmente de funciones o de empleo y sueldo, así como haber sido sancionado con suspensión de funciones o de empleo y sueldo en virtud de resolución administrativa firme recaída en el correspondiente expediente disciplinario. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad en todas las bolsas de empleo de la Administración autonómica reguladas en este decreto durante el tiempo que dure la situación de suspensión provisional o firme. Transcurrida dicha suspensión, deberá solicitarse el paso a la situación de disponibilidad previa acreditación de esta circunstancia”.

Se considera que el Punto b) Quinto, arriba reproducido, no es necesario dado que la suspensión cautelar o la sanción de funciones o de empleo y sueldo se impone por estar desempeñando un puesto de trabajo en algunos de los supuestos como funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral, ya sea fijo, temporal o indefinido no fijo, personal eventual, personal





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- docente o personal estatutario en el sector público de la Comunidad de Castilla y León recogido en el punto b) Primero como de no disponibilidad.
- Respecto al mismo artículo 14, en su apartado b) se utiliza la palabra “rechazo” para justificar una penalización de seis meses. Se considera más adecuada la expresión utilizada hasta el momento de “no aceptación” para evitar problemas en la práctica.

Por otro lado, la Dirección General de Tributos y Financiación Autónoma realiza las siguientes consideraciones:

- el artículo 11.2) del proyecto establece lo siguiente: “2. Se realizarán dos llamadas telefónicas al número indicado por el integrante de la bolsa en su solicitud, o en caso de que posteriormente lo haya modificado a este, con un intervalo de una hora entre una y otra llamada.
El intento sin efecto del llamamiento tendrá las siguientes consecuencias:
a) Dará lugar al llamamiento del siguiente integrante de la bolsa.
b) Ocasionará la pérdida de cualquier expectativa de derecho sobre el puesto objeto de oferta.
c) Supondrá pasar a la **situación de no disponibilidad en esa bolsa por un periodo de tres meses.** “

La Dirección General de Tributos y Financiación Autónoma necesita seleccionar todos los años un número elevado de personas a través de las bolsas de empleo para la prestación de asistencia a los contribuyentes en la campaña de renta, teniendo habitualmente importantes dificultades para su cobertura por el reducido número de integrantes de las bolsas del área económico-financiera.

En este contexto, el hecho de que las dos llamadas telefónicas se realicen en un intervalo de una hora puede propiciar el pase a la situación de no disponibilidad de un número elevado de personas, lo que, en el caso de bolsas de empleo que cuenten con un número reducido de solicitantes como son las del área económica-financiera, podría dar lugar al vaciamiento de personas en situación de disponibilidad en la correspondiente bolsa y a la imposibilidad de cubrir los puestos necesarios a través de este mecanismo. Para evitar retrasos indeseados en la cobertura de vacantes, en especial para la prestación de servicios sujetos a un calendario específico como la campaña de renta y los efectos negativos que esta situación pudiera ocasionar, al mismo tiempo que se corrigen actuaciones intencionadas de algunos integrantes de la bolsa que no quieren participar en la campaña de





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

renta y no cogen el teléfono, se PROPONE la inclusión del siguiente apartado:

“En el supuesto de que todas las personas integrantes de una bolsa de empleo se encuentren en situación de no disponibilidad se podrá realizar un nuevo llamamiento, siguiendo para ello el orden de menor a mayor tiempo restante de no disponibilidad.”

Por lo que respecta a la tramitación de dicho proyecto, se recuerda la necesidad del informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que sean necesarios, según se establece en el artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León.

EL JEFE DE SERVICIO DE
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO

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





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Industria, Comercio y Empleo
Secretaría General

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

Asunto: "PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS"

Una vez examinado el proyecto de decreto arriba referenciado y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se envía informe del Servicio de Personal y Asuntos Generales.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica
LA SECRETARIA GENERAL
Saturnina Moro Malmierca



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: VYVOB0B69SCYGI7AKTT0U0

Fecha Firma: 19/12/2024 09:59:26 Fecha copia: 19/12/2024 10:26:32

Firmado: SATURNINA MORO MALMIERCA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=VYVOB0B69SCYGI7AKTT0U0> para visualizar el documento



OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Examinado el texto del Proyecto de Decreto se realizan las observaciones y consideraciones que se exponen a continuación:

Primera.- Artículo 7. Convocatoria.

En el apartado 1 se dice literalmente:

“La convocatoria de constitución de cada bolsa de empleo se publicará en el Boletín Oficial de Castilla y León....”

Resultaría conveniente aclarar el párrafo cuando se dice “La convocatoria de constitución”. Parece desprenderse de la literalidad del texto que la convocatoria y la constitución de la cada bolsa es un mismo acto administrativo, cuando a la vista de lo dispuesto en el artículo 2 son actuaciones distintas:

“Corresponde al titular de la consejería con competencias en materia de función pública la convocatoria, constitución y gestión de las bolsas de empleo previstas en este decreto, todo ello sin perjuicio de que pueda ser objeto de delegación la constitución y gestión de las bolsas, cuando así se considere oportuno”.

Segunda.- Artículo 10.1). Llamamiento mediante publicación electrónica

El apartado 1 determina:

“Los días 15 y 30 de cada mes, o en su caso el día hábil siguiente, se publicarán por los órganos gestores de cada bolsa en la página de empleados públicos de la Administración de la Junta de Castilla y León los puestos de trabajo cuya cobertura haya sido autorizada. En la publicación se indicarán los requisitos de acceso y características recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo.”

Se da la circunstancia que también en ocasiones se recurre a la bolsa sin necesidad de autorización expresa previa, hay supuestos contemplados en las Leyes de Presupuestos que no exigen autorización (el art. 22 la Ley de Presupuestos Generales de esta Comunidad para el año 2024, LEY 5/2024, de 9 de mayo dispone):

“Únicamente se excluyen de dicha autorización los contratos de sustitución de personal laboral que se celebren para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, los contratos de relevo concertados en los casos de



jubilación parcial del artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los contratos de trabajo celebrados en sustitución por jubilación anticipada, y los contratos eventuales por «circunstancias de la producción» motivados por el disfrute del período vacacional del personal con vínculo laboral, así como los contratos laborales que vengán determinados por la realización de campañas especiales con dotación presupuestaria habilitada al efecto.»

Por tanto surge la duda a la vista de la redacción del apartado 1 si estos supuestos deben publicarse igualmente o no. En el caso de que deban publicarse debería aclararse la redacción, porque parece referirse exclusivamente a los que se autorizan expresamente.

Tercero.- Artículo 10.2). Llamamiento mediante publicación electrónica

“Los integrantes de la bolsa podrán solicitar la adjudicación, a través de la sede electrónica, de uno o varios puestos en el plazo de 2 días hábiles desde la publicación.”

Se advierte diferencia de trato en el caso de los candidatos de las bolsas cuyo llamamiento sea mediante la publicación electrónica respecto al llamamiento telefónico.

En los segundos el intento del llamamiento o el rechazo al llamamiento telefónico tiene como consecuencia el paso a la situación de no disponibilidad, salvo causas justificadas.

En cambio, en los primeros, según se desprende del tenor literal del apartado 2 del art. 10, es potestativo el solicitar o no plazas, sin que haya penalización alguna. Si esto es así además podría generar que ante la oferta de una plaza poco atractiva la posibilidad de que no la pide nadie y se quede sin cubrir, con el perjuicio que puede generar para el órgano o la unidad administrativa.

Cuarto.- Artículo 10.4). Llamamiento mediante publicación electrónica

“Cuando la persona interesada solicite puestos de diferentes bolsas de empleo de las previstas en el presente decreto, se procederá a la adjudicación de los puestos en función de la antigüedad de la publicación de la convocatoria de dichas bolsas, de forma que, resuelta la adjudicación en una bolsa concreta, la persona adjudicataria pasará automáticamente a la situación de no disponibilidad en el resto de bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiéndole adjudicar puesto alguno en las mismas.”

Se plantea la duda de cómo cada órgano gestor de cada una de las bolsas, (que pueden ser distintos y en distintas Consejerías) puede conocer que hay una bolsa que él no gestiona y que es anterior, y por otro lado ¿cómo sabrá que el aspirante a solicitado puestos de otra bolsa?. Habría que articular alguna medida que garantice al



Junta de Castilla y León

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Secretaría General

órgano gestor que no adjudica un puesto de una bolsa posterior existiendo peticiones de un mismo integrante de distintas bolsas.

Valladolid, a fecha de firma electrónica
EL JEFE DE SERVICIO DE PERSONAL
Y ASUNTOS GENERALES
Fdo.: Felipe Dimas Chamorro



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio

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

Examinado el proyecto de Decreto por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, se adjunta el informe emitido por la Dirección General de Patrimonio Natural y Política Forestal en relación con el citado proyecto.

Valladolid,
EL SECRETARIO GENERAL,
Ángel María Marinero Peral

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



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 04S2SQ0B41WV10MM8P0MDF

Fecha Firma: 11/12/2024 13:19:35 Fecha copia: 11/12/2024 14:08:20

Firmado: ANGEL MARIA MARINERO PERAL

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=04S2SQ0B41WV10MM8P0MDF> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Viceconsejería de Medio Ambiente
y Ordenación del Territorio
Dirección General de Patrimonio Natural
y Política Forestal

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO NATURAL Y POLÍTICA FORESTAL RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Visto el PROYECTO DE DECRETO por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, esta unidad propone añadir un nuevo apartado en una de las Disposiciones Adicionales:

Primera: Convocatorias específicas.

“3. En el caso de las bolsas para la cobertura de puestos del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de Castilla y León se podrá utilizar el mismo procedimiento establecido en este Decreto, pero pudiendo incorporar las siguientes variaciones:

- a) En puestos de personal laboral con funciones operativas de extinción (autobombas), el personal solicitante deberá superar un examen de salud para su integración en la bolsa.*
- b) En puestos de los cuerpos de ingenieros de montes, ingenieros técnicos forestales o agentes medioambientales, así como en los de personal laboral de dicho Operativo, se podrá añadir como mérito específico la experiencia en prestación de servicios en dicho Operativo, a razón del 0,25 puntos por cada campaña de incendios trabajada, hasta un máximo de 10 puntos.”*

Valladolid,
EL DIRECTOR GENERAL
José Ángel Arranz Sanz

Rigoberto Cortejoso, 14 – 47014 Valladolid – Teléfono 983 419 988 – Fax 983 419 933



COPIA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO Localizador: IT1V1BDXMUDPL115CXBF87

Fecha Firma: 10/12/2024 09:34:33 Fecha copia: 10/12/2024 09:35:34

Firmado: JOSE ANGEL ARRANZ SANZ

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=IT1V1BDXMUDPL115CXBF87> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Movilidad
y Transformación Digital
Secretaría General

Ilmo. Sr.

**D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la
Consejería de la Presidencia**

C/ Santiago Alba, 1
47008 Valladolid

En relación con la solicitud de informe al **“Proyecto de Decreto por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos”**, consultadas las distintas unidades administrativas de esta Secretaría General, y cada uno de los distintos Centros Directivos de esta Consejería, desde los Servicios de Evaluación, Normativa y Procedimiento, Estudios y Documentación, Asuntos Económicos, Contratación Administrativa, así como desde la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras, la Dirección General de Transportes y Logística y la Dirección General de Telecomunicaciones y Administración Digital, se considera que no procede efectuar observación alguna.

En cambio, el Servicio de Personal y Asuntos Generales, ha emitido el informe que se adjunta para su toma en consideración.

Valladolid

LA SECRETARIA GENERAL,

Natalia Flórez Loranca

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



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 1N52GUMR72PFQK0T68XRPG

Fecha Firma: 12/12/2024 10:14:38 Fecha copia: 12/12/2024 11:15:30

Firmado: NATALIA FLOREZ LORANCA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=1N52GUMR72PFQK0T68XRPG> para visualizar el documento

ALEGACIONES AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Artículo 6. Méritos.

1 a) y b) ¿Los 15 puntos y 7 puntos, respectivamente, que se establecen en los citados apartados son por cada ejercicio o el máximo? Por otra parte, ¿en la puntuación se tienen en cuenta cuántos procesos selectivos ha habido en los últimos 5 años?

Debería incluirse que “se entiende por Administración de la Comunidad de Castilla y León la Administración General de ésta y sus Organismos Autónomos”.

Según consta en el Proyecto de Decreto, se pretende dar preponderancia a la superación de ejercicios eliminatorios celebrados en los 5 años anteriores a la convocatoria, pero luego se valora la experiencia profesional en los últimos 15 años (sin perjuicio de que tienen distinta puntuación).

Debería valorarse ambos méritos en el mismo espacio temporal, 10 años, por ejemplo, o al menos reducir el periodo de valoración de los méritos por experiencia profesional a los últimos 10 años.

Artículo 7. Convocatoria de las bolsas de empleo.

Debería incluirse como punto 1 que “Se realizará una convocatoria pública de una bolsa de empleo por cada cuerpo, escala y especialidad en el caso de personal funcionario y para cada competencia funcional o especialidad en el caso de personal laboral”, para que quede claro que son dos bolsas distintas y de esta forma se puedan diferenciar para la valoración de servicios prestados porque si son como personal laboral no se tiene en cuenta en la bolsa de empleo de interinos y viceversa.

Artículo 10. Llamamiento mediante publicación electrónica.

Ralentiza el procedimiento de adjudicación cuando sea urgente, incluso aunque todo el procedimiento esté parametrizado informáticamente.

Además, puede haber plazas que no se adjudiquen nunca, salvo que en el apartado 2 se indique que deben pedir todos los puestos ofertados.

Si se da a elegir pueden quedar plazas sin elegir indefinidamente (ultraperiféricos) sin que se sancione a nadie por no elegir las, porque no están previstas sanciones en este apartado si no se solicitan las plazas ofertadas.



¿Se oferta a todos los integrantes de la bolsa? (hay bolsas muy numerosas - auxiliares, personal de servicios, etc).

Punto 4. Cuando la persona interesada solicite puestos de diferentes bolsas de empleo.

No se aclara cómo se articula la interconexión entre bolsas cuyos órganos gestores son de las diferentes Consejerías. ¿Lo detectará el programa informático?

En peticiones simultáneas a varias bolsas, si se adjudica en función de la antigüedad de la bolsa, no permite priorizar al aspirante a que bolsa quiere optar prioritariamente

Artículo 11. Llamamiento telefónico.

Punto 3. Oferta simultánea: se llama a todos a la vez y se les ofrecen todas las plazas, pero se les adjudican en función de su orden en la bolsa.¿(Deben solicitar varias plazas priorizando y posteriormente el órgano gestor adjudica cada una...?).

Artículo 12. Publicidad de las adjudicaciones

Incremento de la gestión y de la carga de trabajo. Debería hacerse automáticamente a través del programa informático en lugar de hacerlo el órgano gestor. La gestión de las bolsas está muy desconcentrada e intervendrían demasiados órganos subiendo información a la web.

Artículo 13. Causas justificativas de rechazo del llamamiento realizado telefónicamente.

No se prevé ningún tipo de sanción para las ofertas masivas mediante anuncio, aunque haya aspirantes que nunca se presenten a ninguna y puedan dejarse plazas vacantes

Artículo 14. Situaciones de los integrantes de las bolsas de empleo.

b) No disponibilidad

Primero. “Estar desempeñando un puesto de trabajo...” ¿Aunque sea de otra bolsa?

Cómo se va a comprobar este dato cuando se prestan servicios en otra Consejería, ¿lo detectará el programa?

Segundo. “No haber contestado injustificadamente...” ¿se refiere a esa Bolsa en concreto y disponible en las otras?

Tercero. “Haber rechazado injustificadamente la oferta...” La sanción por no contestar es de 3 meses y por no aceptar la oferta es de 6 meses. En la



práctica lo que esto está provocando es que, en algunos casos, según sus intereses, no se cojan las llamadas. Debería tener la misma penalización.

Cuarto. “No haberse incorporado injustificadamente al puesto de trabajo aceptado ...o haber cesado o renunciado voluntariamente en el puesto...”. La sanción de pasar a la situación de no disponibilidad en todas las bolsas de empleo durante 1 año puede quedar sin efecto si se produce una reordenación o se establece una nueva fecha de corte dentro de ese período, salvo que se establezca algún mecanismo en el programa que lo evite.

Quinto. “Haber sido suspendido cautelarmente de funciones o de empleo y sueldo...” No se establece plazo para solicitar el paso a la situación de disponibilidad.

Artículo 16. Extinción de la autorización de teletrabajo.

En el punto 1 cuando se dice que “No cabrá la renuncia en los supuestos excepcionales regulados en el capítulo V del presente decreto”, entendemos que hay un error porque sólo hay cuatro capítulos en el presente proyecto de decreto.

Disposición adicional Tercera.

La obligatoriedad de uso de medios electrónicos en los procesos selectivos para el acceso al empleo público. Aunque en este Decreto se está regulando la selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal, tal y como está redactado entendemos que son para los procesos selectivos que no son temporales, es decir, las oposiciones.

Disposición transitoria segunda.

¿Se mantienen las de Medio Ambiente (I Montes, ITF y Agentes Medioambientales) para siempre? Si no es así, no tiene sentido mantener esta referencia porque pasaría como con todas, se mantienen hasta la constitución de una nueva que ya se encuentra establecido en la Disposición transitoria segunda. Vigencia de las bolsas en funcionamiento.

En general con este nuevo procedimiento creemos que se ha simplificado toda la tramitación de la constitución de las bolsas, lo cual se valora positivamente, pero se ha complicado más todo lo relativo a la gestión de la misma una vez constituida.

Valladolid
LA JEFA DEL SERVICIO DE PERSONAL
Y ASUNTOS GENERALES
Begoña Fernández Olaskoaga



Consejería de la Presidencia
Secretaría General
C/ Santiago Alba 1
47008 Valladolid

ASUNTO: Proyecto de Decreto por el que se regula la selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos

De conformidad con lo establecido 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, respecto del proyecto de decreto referido, la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural realiza las siguientes alegaciones:

Exposición de motivos.

En la página 3 se motiva la exclusión de la valoración de los ejercicios eliminatorios correspondientes a los procesos selectivos convocados al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en que éstos se han realizado en función de una bolsa de preguntas publicada con anterioridad a su celebración. A dicha razón debería sumarse el hecho de que dichos ejercicios no abarcaban la totalidad de los temarios para el acceso al Cuerpo, Escala o Especialidad de funcionarios y a la Categoría Profesional o Especialidad de personal laboral, sino solo la parte general.

Artículo 4. Sistema de selección de personal temporal.

El artículo 4.2 recoge la posibilidad de establecer listados provinciales. Sin embargo, solo permite la inscripción en un máximo de dos, que deben encontrarse en territorios limítrofes. Esta limitación se considera inadecuada. Existen bolsas con escaso número de aspirantes y las limitaciones adicionales reducen aún más la posibilidad de cubrir los puestos.

Artículo 6. Méritos.

Resulta novedosa (si bien no se menciona en la exposición de motivos) la supresión de méritos que hasta ahora han sido objeto de baremación.



Se comparte el criterio de suprimir la posibilidad de baremar servicios desempeñados como funcionario de carrera con la finalidad de tener garantizada la posibilidad de tener cubiertos el mayor número posible de puestos de trabajo.

Sin embargo, no se comparte el criterio de excluir de la baremación los servicios prestados en cuerpos, escalas o especialidades o, en su caso, categorías profesionales o especialidades, similares (por ejemplo los titulados laborales de grado medio o superior con la misma titulación que la exigida para el acceso a un Cuerpo), ya que a menudo las funciones realizadas bajo distintos vínculos jurídicos han sido las mismas y por tanto se desecha una experiencia profesional valiosa.

No obstante, quizás la observación fundamental que procede realizar sobre el proyecto atañe a la exclusión del baremo de los servicios prestados en otras Administraciones. Esta previsión facilita enormemente la gestión de las bolsas (de hecho es el pilar sobre el que se sustenta la automatización del proceso que se propone en artículos posteriores), pero resulta claramente impugnabile. Son muchos los pronunciamientos judiciales que existen desde hace años condenando a la Administración por restringir el acceso al empleo público (permanente o temporal) por razón del lugar de prestación de los servicios. El propio artículo 8.1.2 del DECRETO 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos ha sido declarado nulo por no contemplar los servicios prestados en las entidades locales. Lo mismo ha ocurrido con la Orden de 26 de febrero de 1996, de la Consejería de Agricultura y Ganadería, por la que se regula el nombramiento de personal interino para los puestos de trabajo de carácter sanitario de la Consejería de Agricultura y Ganadería. Esta disposición ha sido afectada por múltiples pronunciamientos judiciales (los últimos de fecha reciente y en proceso de ejecución) que han ido declarando nula toda diferencia entre los méritos generados en la Comunidad y en otras Administraciones. Siguiendo el argumentario de estos pronunciamientos, con más razón será impugnabile el hecho de que no se valoren en absoluto los méritos de estas últimas.

Artículo 9. Reordenación de la bolsa. Fechas de corte de las bolsas de empleo.

La fecha de corte se produce con carácter anual, salvo que medie un proceso selectivo. Si ambas coinciden la reordenación de la bolsa se acumula. Sin embargo la coincidencia exacta es poco probable, en cuyo caso podrían tener que acordarse fechas de corte muy seguidas en el tiempo.



Así mismo se plantea la duda de si la fecha de corte ocasionada por un proceso selectivo rompe la periodicidad de las reordenaciones anuales generando una nueva cadencia a partir del proceso selectivo.

Artículo 10. Llamamiento mediante publicación electrónica.

De mantenerse la posibilidad de automatizar la configuración de las bolsas por la valoración únicamente de méritos correspondientes a la Administración de Castilla y León (ver alegaciones al artículo 6), no sería ni siquiera necesario recurrir a la elaboración de listados de integrantes periódicos, ya que podría mantenerse un único listado actualizable en tiempo real, debidamente desglosado y constantemente publicado en la página web.

El artículo 10.2 establece el plazo de 2 días hábiles desde la publicación de los puestos ofertados para solicitar su adjudicación. Se considera un plazo excesivamente breve. Ningún plazo debería ser inferior a cinco días hábiles.

Artículo 14. Situaciones de los integrantes de las bolsas de empleo.

El apartado b) Primero establece como causa de no disponibilidad ser empleado público con un vínculo permanente o temporal en el sector público. Convendría completar el concepto de “*sector público*”, con “*a efectos de la Ley...*”. De este modo se evitan dudas interpretativas sobre si debe incluirse entre el personal excluido el que desempeña puestos de trabajo en entes públicos de derecho privado.

En el apartado b) debería incluirse un apartado Quinto que especifique si las situaciones de no disponibilidad por el período de tiempo correspondiente “*se arrastran*” entre listados de integrantes distintos cuando se produce la reordenación de las bolsas.

Artículo 15. Reincorporación a la bolsa.

La previsión de que la reincorporación a la bolsa se producirá automáticamente cuando derive del cese en un puesto de trabajo que no de lugar a la situación de no disponible, debe ir precedida de que exista la tecnología adecuada para llevar a cabo dicha actuación.

Disposiciones adicionales.



Primera. Convocatorias específicas.

El apartado 1 contempla la posibilidad de realizar convocatorias específicas. Uno de los supuestos en que pueden autorizarse (apartado a) es que “*no existan aspirantes que cumplan los requisitos específicos para la ocupación de ciertos puestos*”. En coherencia con el artículo 16, debería completarse esta previsión del siguiente modo: “... *una vez recibida la correspondiente confirmación por el Servicio Público de Empleo*”.

Valladolid, ver fecha firma electrónica

LA SECRETARIA GENERAL



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

Examinado el texto del “**Proyecto de Decreto por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos**”, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se remite el informe elaborado por la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL



INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

En relación con el Proyecto remitido por la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano-Dirección General de Función Pública por el que se regula la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal, desde esta Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional se informa lo siguiente, en relación con

Artículo 6. Méritos

1.- Los méritos, recogidos en los apartados a) y b) para valorar en la constitución y reordenación de las bolsas de empleo y su ponderación serán los siguientes:

Respecto a los apartados a y b se propone la valoración de los ejercicios celebrados en los **10 años** inmediatamente anteriores a la fecha de corte que se establezca en lugar de los 5 propuestos en el proyecto, para conseguir una mayor amplitud en la valoración de este ítem objetivo que se considera adecuado al principio de mérito y capacidad, a un mayor número de participantes en los procesos selectivos

2.- Por lo que respecta al apartado c, en relación con la experiencia profesional en el mismo cuerpo, escala, especialidad o, en su caso categoría profesional se considera que **los servicios prestados deben valorarse siempre** sin tener una fecha de caducidad determinada o limitada a un determinado número de años

Firmado por: SONSOLES GARCIA
RODRIGUEZ
En la fecha 11.12.2024 17:04:27 CET
Cargo: DIRECTORA GENERAL DE
PERSONAL Y DESARROLLO
PROFESIONAL



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

Examinada la documentación remitida con relación al **«PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS»**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realizan las siguientes consideraciones:

1. Respecto al posible impacto de propuesta de orden, en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor) se informa que 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, se informa que dicho proyecto no genera impacto de ningún tipo en las familias, tal y como señala la memoria en su apartado 7.

2. Según lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, supone un impacto positivo, al regular la selección de los empleados públicos temporales (funcionarios interinos y personal laboral temporal) con los requisitos que marcan la normativa vigente, en cuanto que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos de acceso a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de tal forma que el proceso sea ágil, objetivo y transparente en la selección. Se consideran medidas que garantizan el principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
3. Por otra parte, la Dirección Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros realiza las siguientes observaciones:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

2. Este decreto no será de aplicación a los procedimientos de selección de personal docente, de funcionarios sanitarios y del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.



El decreto anterior excluía al personal de SACYL, queremos llamar la atención que esta modificación supone que el personal funcionario no sanitario temporal y el personal laboral temporal que preste servicios en SACYL también será llamado de estas bolsas.

Artículo 4. Sistema de selección de personal temporal.

2. Las bolsas de empleo temporal constituidas al amparo del presente decreto tendrán por ámbito la totalidad del territorio de Castilla y León, sin perjuicio de que, si así lo prevé la concreta convocatoria, se puedan establecer listados de ámbito provincial o, en su caso, de ámbitos inferiores, incluso referidas a determinados puestos de trabajo cuyas especiales características lo requieran. En el supuesto de listados de ámbito provincial o territorial inferior, los interesados sólo podrán inscribirse en dos de esos listados, siempre y cuando las provincias o zonas de ámbito territorial inferior seleccionadas sean limítrofes.

No se entiende la razón de solo por inscribirse en dos listados provinciales o de territorio inferior y mucho menos que sean zonas o provincias limítrofes. Deberían poder inscribirse en cualquier listado en el que estén interesados.

Debería existir una bolsa similar, con iguales características de la bolsa de cada categoría profesional pero solo para puestos o contrataciones que sean menores a la jornada ordinaria.

En esta Gerencia existen puestos al 50% de jornada y por otra parte se efectúan muchos contratos en parte de la jornada de un puesto en que su titular esta liberado parcialmente, tiene una reducción de jornada, contratos de relevo...En estos casos si son ofertados en la lista general hace que haya que pasar a suspenso a muchos integrantes siendo el interés de esta Gerencia el que no se descapitalicen las bolsas.

De no constituirse bolsas separadas no se debería sancionar a quien no acepte un contrato inferior a la jornada de 7 horas.

Artículo 6. Méritos.

c) Por experiencia profesional en el mismo cuerpo, escala o especialidad o, en su caso, categoría profesional o especialidad de la Administración Autonómica objeto de la bolsa de empleo.

Se debería excluir del cómputo los servicios de periodo de prueba no superado.

No se indica si en la valoración se ve ponderada en caso de jornada parcial.

Se debería indicar expresamente que se tendrán en cuenta los periodos de liberación sindical, servicios especiales, IT, permisos de los progenitores, lactancia, excedencia voluntaria por cuidado de familiares, violencia de género, por terrorismo.

Se constata que una de las causas principales de la celeridad en la bolsa es la valoración de oficio exclusivamente de los méritos en esta Administración. Sin estar en contra de esto, se plantea la cuestión de si esto no atenta contra el principio de igualdad,



existiendo jurisprudencia que señala se debe valorar el tiempo trabajado en categorías similares de otras administraciones públicas, aunque sea en menor medida en tal proporción que no atente contra el principio de igualdad y siempre motivadamente.

Artículo 7. Convocatoria de las bolsas.

d) Procedimiento de constitución y ordenación de la bolsa. Se deberá indicar la fecha de corte hasta la cual se tendrán en cuenta las inscripciones y los méritos, que no será inferior a diez días desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Se debería indicar expresamente si son días hábiles como se hace en otros apartados.

Artículo 9. Reordenación de la bolsa. Fechas de corte de las bolsas de empleo.

En este caso, si coincidiera la reordenación anual de la bolsa con la derivada del proceso selectivo, se podrán acumular ambas si ello no supone un incumplimiento sustancial de los plazos establecidos al efecto.

Se debería eliminar “si ello no supone un incumplimiento sustancial de los plazos establecidos al efecto”, ya que es un concepto jurídico indeterminado y cortar la frase en se podrán acumular ambas.

O sino fijar un periodo de dos meses por ejemplo entre las causas anteriores.

Artículo 10. Llamamiento mediante publicación electrónica.

1. Los días 15 y 30 de cada mes, o en su caso el día hábil siguiente, se publicarán por los órganos gestores de cada bolsa en la página de empleados públicos de la Administración de la Junta de Castilla y León los puestos de trabajo cuya cobertura haya sido autorizada. En la publicación se indicarán los requisitos de acceso y características recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Debería decir los puestos cuya cobertura haya sido solicitada por las consejerías, no cobertura autorizada, porque puede ser que haya sido autorizada por orden conjunta de Presidencia y Hacienda o se tenga autorización global anual genérica previa y no se solicite a bolsa.

4. Cuando la persona interesada solicite puestos de diferentes bolsas de empleo de las previstas en el presente decreto, se procederá a la adjudicación de los puestos en función de la antigüedad de la publicación de la convocatoria de dichas bolsas, de forma que, resuelta la adjudicación en una bolsa concreta, la persona adjudicataria pasará automáticamente a la situación de no disponibilidad en el resto de bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiéndole adjudicar puesto alguno en las mismas.

No debería ser en función de la antigüedad de la publicación de la convocatoria de la bolsa sino en función de la antigüedad de la publicación de los puestos.



Artículo 11. Llamamiento telefónico.

1. Cuando así se determine en la convocatoria de la bolsa de empleo, los llamamientos se realizarán de forma telefónica a los integrantes de la bolsa de empleo según el orden de prelación establecido.

2. Se realizarán dos llamadas telefónicas al número indicado por el integrante de la bolsa en su solicitud, o en caso de que posteriormente lo haya modificado a este, con un intervalo de una hora entre una y otra llamada.

Con un intervalo de media hora entendemos suficiente.

El intento sin efecto del llamamiento tendrá las siguientes consecuencias:

- a) Dará lugar al llamamiento del siguiente integrante de la bolsa.
- b) Ocasionará la pérdida de cualquier expectativa de derecho sobre el puesto objeto de oferta.
- c) Supondrá pasar a la situación de no disponibilidad en esa bolsa por un periodo de tres meses.

Proponemos añadir al último párrafo si fue llamada en tres ocasiones para puestos diferentes y no contesto, pues el interés de este OAAA es contar con el mayor número de integrantes en las bolsas, ya que la experiencia nos enseña que algunas se agotan inmediatamente.

Artículo 13. Causas justificativas de rechazo del llamamiento realizado telefónicamente.

2. La concurrencia de estas causas supondrá el pase a la situación de no disponibilidad.

Desaparecida la causa justificativa de rechazo, el integrante de la bolsa deberá solicitar el pase a la situación de disponible en el plazo máximo de siete días acreditando la desaparición de dicha causa.

Se debería decir la concurrencia acreditada de estas causas...

Artículo 14. Situaciones de los integrantes de las bolsas de empleo.

b) No disponibilidad: Cuando los integrantes de la bolsa se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

Primero. - Estar desempeñando un puesto de trabajo como funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral, ya sea fijo, temporal o indefinido no fijo, personal eventual, personal docente o personal estatutario en el sector público de la Comunidad de Castilla y León.

A.-Se consideran excesivos los supuestos. Se pone no disponible a los empleados fijos de cualquier cuerpo o categoría cuando podrían pedir excedencia voluntaria.



También se pone no disponible al personal que preste servicios en cualquier ente del sector público. Es hacer de peor derecho a los empleados que estén prestando servicios en esta empresa o en Castilla y León, que a otros que estén en la empresa privada o en otra administración.

Debería excluirse solo a los empleados que estén prestando servicios en el mismo cuerpo o categoría de la bolsa a la que quieren acceder.

B.-No queda claro si el personal eventual es el del artículo 16 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León.

C.-Por otro lado, se ignora si desde el registro General de Personal es posible comprobar si se están desempeñando servicios en el sector público de Castilla León.

Quinto.- Haber sido suspendido cautelarmente de funciones o de empleo y sueldo, así como haber sido sancionado con suspensión de funciones o de empleo y sueldo en virtud de resolución administrativa firme recaída en el correspondiente expediente disciplinario. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad en todas las bolsas de empleo de la Administración autonómica reguladas en este decreto durante el tiempo que dure la situación de suspensión provisional o firme. Transcurrida dicha suspensión, deberá solicitarse en un plazo de 7 días, el paso a la situación de disponibilidad previa acreditación de esta circunstancia.

En este apartado se debería añadir el plazo de siete para solicitar el pase a la situación de disponibilidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Convocatorias específicas.

1. Podrán realizarse convocatorias específicas para la selección de empleados públicos temporales en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando no existan aspirantes que cumplan los requisitos específicos para la ocupación de ciertos puestos.

b) Cuando el perfil profesional exigido no se corresponda con el de ninguna bolsa de empleo.

Se debería añadir otro supuesto:

Quando se trate de puestos de director cuya forma de provisión libre designación o concurso específico.

Estos puestos se tratan de ocupar mediante convocatoria procedente, si no es posible mediante comisión de servicios, pero en algunas ocasiones ha sido preciso recurrir a nombramiento de personal interino por ser imprescindible su cobertura y es imprescindible que el ocupante tenga unas determinadas capacidades más allá de la titulación.



Segunda. Convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas.

En caso de suscribir un convenio se debería dar una prioridad a esta Administración en caso de concurrencia de llamamientos.

Debería ser posible acudir a las bolsas del SACyL en los casos en que la titulación para la bolsa sea similar (enfermero, medico...), titulaciones de carácter sanitario.

4. Por otra parte, 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 apreciación que se ha de realizar es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria en la que se analiza, en un apartado concreto, la evaluación del impacto de género por lo que se puede afirmar que la tramitación del proyecto propuesto cuenta con la emisión del informe a que hace referencia el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo.

En particular, el centro directivo que propone la nueva regulación indica que “Este proyecto afecta de igual manera a hombres como a mujeres, ya que el ámbito subjetivo del mismo afecta a la totalidad de aspirantes que quieren acceder al empleo temporal de la Administración autonómica, sin que quepa discriminación alguna. El proyecto de decreto no afecta a la distribución de los recursos públicos destinados a hombres o mujeres, en la medida que las partidas presupuestarias destinadas a la contratación de personal temporal afectan a la contratación indistinta de unos y otras. El proyecto de decreto no influye en la modificación del rol de género ni en los estereotipos de género y parte de un diagnóstico de igualdad, por lo que no incorpora medidas dirigidas a corregir desigualdades preexistentes. No obstante, se considera que esta norma puede contribuir a la igualdad en la medida que garantiza el acceso a la función pública en aplicación de dicho principio junto con los de mérito y capacidad”.



En efecto, las materias objeto de regulación versan sobre los procesos de selección de personal funcionario interino y laboral temporal y la constitución de bolsas de empleo los cuales están presididos por el principio de igualdad entre las personas. En este sentido se puede afirmar, siguiendo el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, disponible en la página web de la Junta de Castilla y León, sección Mujer, que el proyecto de decreto afecta a mujeres y hombres y que incide en el acceso a los recursos o servicios objeto de regulación pues regula, precisamente, los requisitos y los procedimientos que permitirán a las personas participar en los procesos selectivos para acceder a una plaza de personal funcionario interino de administración local con habilitación de carácter nacional. Finalmente, habría que analizar si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad incidiendo en la modificación de roles y estereotipos de género. Para ello se necesita conocer la situación y posición de mujeres y hombres en la Administración autonómica y su presencia en los procesos selectivos. En este sentido el informe contiene las cifras de los y las empleadas públicas fijos como de carácter temporal y queda acreditado que la presencia femenina es sensiblemente superior en ambos casos. Hubiera sido deseable un desglose por sexo de las distintas categorías y grupos profesionales para poder realizar un análisis no solo cuantitativo, sino también cualitativo. Pese a ello y, en la medida en que el proyecto regula procesos en los que prima el principio de igualdad, se puede concluir que la norma tendrá un efecto positivo en la consecución de la igualdad. No en vano, como se recoge en la evaluación de impacto de género, la selección de personal tanto fijo como temporal para prestar servicios en la Administración contribuye a aumentar el nivel de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Por lo tanto, se considera que la norma tiene un impacto positivo en este ámbito, en el empleo y, con ello, en el empleo femenino. En conclusión, el texto del proyecto tendrá un impacto positivo en el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por último debe recordarse que en todo texto normativo 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) y a la desagregación de datos por sexos en el supuesto de que la norma de lugar a la creación de algún tipo de registro o base de datos que afecte a personas físicas, directa o indirectamente, tal y como prevé el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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



impacto de discapacidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

EL SECRETARIO GENERAL,

P.S LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LA
JUVENTUD DE CASTILLA Y LEÓN

(Orden, de 21 de noviembre de 2024, de la Consejera de Familia
e Igualdad de Oportunidades)





**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 **proyecto de decreto por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos**, remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Educación, de conformidad con los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se realiza ninguna observación.

Valladolid, 10 de diciembre de 2024

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo.: Jesús Manuel Hurtado Olea



Visto el proyecto de Decreto por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, se formulan las siguientes observaciones:

1. El artículo 3 “*Publicidad*” establece que la información oficial de la convocatoria de bolsas de empleo se facilitará en “*los tablones de anuncios*”, entre otros, y entendemos que esto es contradictorio con la Disposición adicional tercera que establece la obligatoriedad de uso de medios electrónicos en los procesos selectivos para acceso al empleo público. Por otra parte, entendemos que hay que motivar la obligatoriedad de uso de esos medios electrónicos. Si se mantiene esa obligatoriedad, la información oficial de la convocatoria de las bolsas de empleo se tendría que facilitar a través de la página web de la Junta, además de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.
2. El artículo 4 “*Sistema de selección de personal temporal*”, indica que se realizará mediante una **única bolsa** por cada cuerpo, escala o especialidad o para cada categoría o especialidad para el personal laboral (...) que su ámbito será “la **totalidad del territorio** de Castilla y León, sin perjuicio de que, si así lo prevé la concreta convocatoria, se puedan establecer listados de ámbito provincial o, en su caso, de ámbitos inferiores, (...)”.

Según esto, la generalidad es que la bolsa sea única para cada cuerpo y para cada categoría, y la excepcionalidad que se generen listados por provincia. De esta manera, la gestión de las bolsas se tendrá que hacer de forma centralizada, y no como hasta ahora que las convocatorias, de forma general en las bolsas de personal laboral temporal, se delegaban en Servicios territoriales.

Se entiende, por ello, que las bolsas no estarán distribuidas por provincias y sin embargo en el artículo 8.6 se establece que “La modificación de la provincia... en la que el interesado se encuentra inscrito, requerirá la presentación de una nueva solicitud...”, por lo que parece entenderse que sí existe una posibilidad, con carácter general, a que el solicitante presente solicitud incluyendo una o varias provincias. En caso contrario, en este apartado debería constar que la modificación de la provincia, en los casos en los que así se establezca...

Por otra parte, y en los listados de ámbito provincial o territorial inferior, se establece que los interesados podrán inscribirse en “*dos de estos listados, siempre y cuando las*





provincias o zonas de ámbito inferior sean limítrofes". Se plantea la posibilidad de que la inscripción pueda ser más amplia, al no entender el alcance de esta limitación, en solo dos provincias y/o limítrofes.

3. En la redacción del apartado b) por "*ejercicio eliminatorio no superado en la última convocatoria (...) en los 5 años inmediatamente anteriores*", se plantean dos cuestiones: la posibilidad de valorar otras convocatorias dentro de estos 5 últimos años, aunque no sea la última; y por otra parte, la posibilidad de valorar ejercicios eliminatorios no superados en cuerpos o categorías superiores o inferiores (o en el caso de personal laboral, ejercicios dentro del mismo área funcional o equivalente).

En su apartado c) "*por experiencia profesional en el mismo cuerpo, escala o especialidad, o en su caso, categoría profesional o especialidad de la Administración Autonómica (...)*". Consideramos importante que la gestión de las bolsas de empleo temporal se circunscriba únicamente a méritos en esta Administración autonómica. Téngase en cuenta que en el Decreto 21/2018, de 26 de julio, fue declarado nulo el artículo 8.2 al no valorarse como mérito los servicios presados en la Administración Local, ya que sólo entendía por Administración Pública la de la Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas, y sus Organismos Autónomos, no incluyendo a las locales (Sentencia Nº 770, de 30 de junio de 2021 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León). Habría que valorar si va a ser jurídicamente viable que solo se valoren los méritos en esta Administración y sus repercusiones. En otro caso, es decir, de no circunscribirse únicamente a méritos en la Administración de Castilla y León, este sistema de gestión de bolsa sustentado en la valoración de los méritos con los que cuenta cada aspirante por parte de la Administración en tanto dispone de los datos e informaciones necesarios en sus archivos o registros (según se expone en los antecedentes del proyecto de Decreto), no podría sustentarse.

La redacción también consideramos que debería concretarse o aclarar en qué supuestos entendemos que se tienen en cuenta los servicios de esta Administración autonómica. Es decir, a efectos de este Decreto qué se entiende por Administración Autonómica. Téngase en cuenta el artículo 3.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, y el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre (por ejemplo, ¿entraría en este concepto la "Administración Institucional: ¿Organismos Autónomos y los Entes Públicos de Derecho Privado?).

Sería preciso concretar si los méritos para una bolsa de funcionarios sirven los servicios prestados como personal laboral, cuando se han realizado las mismas funciones bajo regímenes jurídicos diferentes (ejemplo: Arquitectos como funcionarios y como





laboral...etc.). En este sentido, se podría establecer una disposición transitoria para este tipo de personal que ha prestado servicios en calidad de personal laboral en funciones que son propias de cuerpos de funcionarios.

4. El artículo 9 *“Reordenación de la bolsa. Fechas de corte de las bolsas de empleo”*. En el mismo se establece que *“las fechas de corte constituyen el momento hasta el cual se tienen en cuenta las inscripciones realizadas en la sede electrónica y las eventuales modificaciones de los méritos de las personas interesadas que supondrán una reorganización de la bolsa constituida”*, y esta redacción nos plantea la duda si las modificaciones de los méritos de los aspirantes, se debe realizar con la presentación de una solicitud, modificación o mejora, debiendo aclarar cómo sería la forma de valorar los nuevos méritos de los integrantes de esa bolsa.

Por otra parte, no se establece cómo dar de baja a integrantes de una determinada bolsa a aquellos que se hayan convertido en personal laboral fijo o funcionario después de haber superado el proceso selectivo correspondiente.

Establece una nueva reordenación de la bolsa *“en el plazo de un mes desde que hubiera concluido el último proceso selectivo de acceso al cuerpo (...) A estos efectos se entiende concluido (...)”* entendemos que debe ser desde el momento en que el Tribunal publica las notas definitivas de la fase de oposición, en consonancia con lo regulado en el artículo 6.2 de este proyecto.

“Las fechas de corte constituyen el momento hasta el cual se tienen en cuenta las inscripciones realizadas en la sede electrónica...”, queda por aclarar si en los casos de suspensión también se valorarán los méritos cuando se reincorporen a la bolsa según el artículo 15, y a la fecha de corte de esa determinada bolsa.

También puede ocurrir que la fecha de corte cuando se produce el fin de un proceso selectivo se superponga a la periodicidad anual.

5. El artículo 10 *“Llamamiento mediante publicación electrónica”*, establece que *“En la publicación se indicarán los requisitos de acceso y características recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo”*, consideramos muy necesario que se indique que debe aparecer la localidad del puesto de trabajo, si es a jornada completa o parcial y también es importante indicar en la publicación el motivo de la sustitución (vacante, enfermedad, liberación





sindical...), con la garantía del respeto y protección de los datos personales de las personas afectadas y con observancia de la normativa reguladora en este ámbito.

Los 2 días hábiles desde la publicación para solicitar la adjudicación, es un tiempo demasiado breve, y proponemos que pueda ser de 1 semana o 5 días hábiles.

Se podría incorporar a este artículo que, si pasado el tiempo de publicación nadie ha solicitado la plaza, se pueda hacer el llamamiento al que se refiere el artículo 10.

Este artículo referido a la forma de llamamiento electrónico puede ocasionar serios problemas a la tramitación de los llamamientos. El hecho de que los aspirantes puedan solicitar la adjudicación por este medio sin concretar el artículo que bolsas se sujetan al mismo, si los puestos estarán sujetos a llamamiento electrónico y/o llamamiento telefónico, por la experiencia en gestión de bolsas en algunos servicios territoriales, causará múltiples reclamaciones a la Comisión de Seguimiento y Control de Bolsas por los posibles desajustes en los llamamientos, reclamaciones, desconfianza en el sistema de los candidatos etc. Tal vez se tendría que concretarlo en la convocatoria.

6. El artículo 11 “*Llamamiento telefónico*” en el apartado 2 “consideramos que es muy poco espacio de tiempo entre una llamada y la otra, aunque sea muy urgente su cobertura. Al menos debería ser en días diferentes.

El apartado 2.c) “supondrá pasar a la situación de no disponibilidad en esa bolsa por un periodo de 3 meses. Sería más garantista si la penalización se hiciera si no existe justificación. Por ello, se propone que se incorpore una frase que indique: “salvo causa justificada debidamente acreditada” (*ejemplo, no ha cogido el teléfono porque está en un avión*)

7. El artículo 12 “*Publicidad de las adjudicaciones*”, no establece el plazo en el que han de publicarse las adjudicaciones realizadas (sí se establece en los llamamientos telefónicos: “*cinco primeros días del mes siguiente*”).
8. En el artículo 13 “*Causas justificativas de rechazo del llamamiento realizado telefónicamente*” no se contempla la situación de rechazo de puestos que no sean a jornada completa. Nos planteamos si existe esta opción de poder rechazarse legalmente sin penalización. En los supuestos de llamamiento mediante publicación electrónica no se da esta circunstancia porque son los integrantes de la bolsa los que podrán solicitar la adjudicación de





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Cultura,
Turismo y Deporte
Secretaría General

uno o varios puestos; por ello, si al integrante no le interesa un puesto con jornada inferior a la normal, no la solicitará y no tendrán ninguna penalización por ello.

Con ello, se propone que puede solicitarse incluso varias localidades y varios tipos diferentes de jornada sin posibilidad de penalización.

9- En el artículo 14 “*Situaciones de los integrantes de las bolsas de empleo*”, apartado b) segundo “*No haber contestado injustificadamente (...) la oferta realizada mediante llamamiento telefónico*”. Entendemos que debería contemplarse situaciones en las que exista justificación, como puede ser una enfermedad propia, intervención quirúrgica u otra circunstancia en las que no puede recibir una llamada, y por ello, no procedería la penalización si esa causa se acredita en un espacio breve de tiempo y está motivada y justificada.

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

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

