



MEMORIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

1. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL ANTEPROYECTO.

La necesidad y oportunidad de contar con un nuevo texto legal regulador de la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León nace, en primer lugar, del imperativo de contar con una ley adaptada a la normativa básica estatal.

En efecto, la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León -Ley 7/2005, de 24 de mayo-, se promulgó antes de que viera la luz el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007. Es, por tanto, anterior en el tiempo a la ley básica estatal y de ello resulta, como es evidente, que la Administración autonómica no cuenta con un texto legal que haya sido elaborado y dictado en desarrollo de la norma básica vigente, con el adecuado análisis de esta que todo desarrollo legal requiere.

Si el marco legislativo hubiera permanecido estable durante el período de tiempo transcurrido desde la promulgación de las dos leyes -autonómica y estatal-, los problemas de articulación entre ambas normas habrían podido quedar en cierta medida soslayados. Sucede, sin embargo, que el Estatuto de 2007 hubo de ser derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y hubo de serlo porque desde el año 2007, las numerosas modificaciones operadas en el Estatuto Básico a través de diversas leyes que dieron nueva redacción a determinados preceptos o introdujeron nuevas disposiciones, hicieron que el legislador estatal estimase necesario elaborar un texto refundido por elementales razones de seguridad jurídica ("el principio de seguridad jurídica ha guiado toda la elaboración de este texto refundido" se indica en su parte introductoria).

Ahora bien, las reformas no se han detenido a partir de la elaboración del texto refundido. Es más, hemos asistido al fenómeno opuesto, ya que el texto de 2015 ha sido reformado en más de una docena de ocasiones desde su promulgación, afectando a cuestiones tales como el catálogo de derechos de los empleados públicos, la relación de interinidad, los procesos de selección del personal laboral, el teletrabajo, los permisos o las vacaciones.

Ello se traduce en un ahondamiento cada vez mayor en la brecha que separa las legislaciones estatal y autonómica, de modo que la falta de concordancia entre ambas se hace más evidente a medida que la norma estatal incorpora más y más modificaciones.

Si se observan las sucesivas reformas del texto refundido de 2015, fácilmente se concluye, además, que las mismas se han acelerado de forma significativa en los últimos años, señaladamente a partir de 2022.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Dado el carácter básico del Real Decreto Legislativo 5/2015, todas estas modificaciones han afectado al ámbito de la función pública autonómica. Como consecuencia de ello, y al mismo tiempo por las adaptaciones que ha sido preciso realizar para adecuar la normativa autonómica a la propia evolución de la función pública, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, acumula también un número muy elevado de modificaciones, que han sido efectuadas por medio de los instrumentos que a continuación se relacionan:

- Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de medidas financieras: modifica el artículo 22 en materia de relaciones de puestos de trabajo.
- Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras: incluye la Escala de Educadores Sociales dentro del Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas.
- Decreto-Ley 2/2012, de 25 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia sanitaria: con el objetivo de ajustar la regulación de la prolongación en el servicio activo de los funcionarios públicos. Asimismo, y con el fin de unificar el régimen jurídico, se contempla la aplicación al personal sanitario funcionario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de la normativa propia del personal estatutario en materia de prolongación en el servicio activo.
- Ley 9/2012, de 21 de diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas: con el objeto de adaptar las previsiones en materia de vacaciones y permisos a la normativa básica estatal. Por las mismas razones, se modifica el régimen de jornada ordinaria del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud regulado en la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.
- Ley 4/2013, de 19 de junio, por la que se modifica la organización y el funcionamiento de las instituciones propias de la Comunidad de Castilla y León: incluye en el ámbito de aplicación de la Ley de la Función Pública de Castilla y León al personal al servicio de las instituciones de la Comunidad Autónoma en la medida que así lo establezcan las leyes que regulen dichas instituciones, además de modificar la regulación de la situación de servicios en otras Administraciones Públicas.
- Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: se simplifican las funciones del Consejo de la Función Pública de Castilla y León, así como la tramitación de las relaciones de puestos de trabajo, y se regula de forma expresa la figura de la atribución de funciones a los funcionarios distintas a las que corresponden a su puesto de trabajo, por necesidades del servicio y con carácter temporal, respetando las que corresponden a su clasificación, grado o categoría.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- Ley 7/2015, de 30 de diciembre, de Medidas Tributarias: con el objetivo de adecuar la regulación en materia de grado a la legislación estatal y de recuperar derechos de los empleados públicos en materia de vacaciones y permisos.
- Ley 2/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan las actuaciones para dar curso a las informaciones que reciba la Administración Autonómica sobre hechos relacionados con delitos contra la Administración Pública y se establecen las garantías de los informantes: añade un artículo 55 bis relativo al traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública, así como un apartado r) al artículo 82, que introduce una nueva falta grave.
- Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: se modifica la situación de servicios especiales.
- Ley 2/2017, de 4 de julio, de Medidas Tributarias y Administrativas: se derogan los artículos 66, 67 y 68 y se modifican los artículos 2, 6, 7, 8, 21, 22, 23, 24, 33, 43, 48, 50, 65, 71 y 78.
- Ley 4/2017, de 26 de septiembre, de Reconocimiento y Atención a las Víctimas del Terrorismo en Castilla y León: añade una disposición adicional decimoquinta sobre derechos en materia de función pública de las víctimas del terrorismo.
- Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: se modifican los artículos 64 y 76 en materia de carrera administrativa y se añade un artículo 66, relativo a la carrera profesional horizontal.
- Decreto-Ley 3/2020, de 18 de junio, por el que se modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León: como consecuencia de diversas resoluciones judiciales, se modifican los artículos 21, 23 y 24; asimismo, se introduce una disposición adicional decimosexta, que tiene por objeto incorporar a la Ley una previsión de medidas de refuerzo en materia inspectora y de atribución a aquellos que la desempeñen de la condición de agente de la autoridad.
- Ley 1/2021, de 22 de febrero, de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas: se introduce una disposición adicional decimoséptima en materia de concursos de traslados con el objetivo de dar cumplimiento al derecho a la carrera profesional y movilidad geográfica de los funcionarios de la Administración de Castilla y León; asimismo, se altera de manera transitoria el plazo de toma de posesión con el fin de que el impacto en la organización sea menor.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- Ley 1/2023, de 24 de febrero, de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas: se modifica el artículo 43 en materia de selección de personal funcionario interino y contratación de personal laboral temporal, así como la disposición adicional duodécima sobre personal nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León; y se añade una disposición adicional decimoctava, sobre movilidad de personal estatutario en el ámbito de la administración sanitaria.
- Decreto-ley 2/2023, de 13 de abril, de Medidas Urgentes sobre Prevención y Extinción de Incendios Forestales: añade una disposición adicional decimonovena para regular la constitución de bolsas de empleo de cuerpos o escalas integrados en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales mediante un sistema específico.
- Decreto-ley 3/2023, de 11 de mayo, por el que se regula el Sistema Interno de Información de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: deroga el precepto relativo al traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública, así como la letra r) del artículo 82, en el que se tipifican las faltas graves.
- Ley 4/2024, de 9 de mayo, de medidas tributarias, financieras y administrativas: incorpora la posibilidad contemplada en el artículo 10.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según el cual, respecto a las interinidades para la ejecución de programas de carácter temporal, las leyes de función pública pueden prever una duración doce meses superior a la regla general de tres años.

En un escenario como el descrito, marcado por la abundancia de modificaciones, la correcta aplicación de la ley autonómica obliga a efectuar operaciones jurídicas de comprobación de vigencia e interpretación normativa, tanto en preceptos modificados en sucesivas ocasiones como en aquellos que no han sido modificados pero que pudieran haber quedado desfasados con respecto a las novedades introducidas en la normativa básica estatal. En definitiva, puede afirmarse que en la actualidad la Ley 7/2005, de 24 de mayo, resulta de difícil aplicación por sus destinatarios, además de haber quedado desfasada terminológica y conceptualmente.

A la vista de todo ello, se hace preciso clarificar y simplificar la legislación autonómica sobre la materia, resultando necesaria y oportuna la elaboración de una nueva ley que desarrolle adecuadamente el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, regule las materias para las cuales el legislador autonómico está habilitado y elimine cualquier discordancia o antinomia con la ley básica, todo ello evitando reiterar en la norma autonómica lo que ya dispone el texto estatal, con el objetivo de huir de un articulado excesivamente largo, complejo o incluso farragoso que dé al traste con la finalidad primordial de la presente ley, que no es otra que dotar de seguridad jurídica a la materia y configurar un texto útil y de fácil manejo y comprensión para sus destinatarios.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

A todo lo anterior se une la necesidad y oportunidad de dar respuesta, por medio del nuevo texto legal, a un conjunto de situaciones derivadas de la profunda transformación que en las últimas décadas ha experimentado la Administración pública como consecuencia de diversos factores, entre los que sobresale su progresiva adaptación a la era digital. Es especialmente significativo, por ejemplo, el hecho de que la vigente Ley de la Función Pública no incluya referencia alguna al teletrabajo (el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público solo lo contempla desde el año 2020), algo que resulta completamente lógico pues las normas promulgadas hace dos décadas no pudieron prever el ritmo vertiginoso al que iban a evolucionar las tecnologías de la información y comunicación, pasando de la tradicional Administración “en papel” a la Administración electrónica y, casi sin solución de continuidad, a la denominada Administración digital. Como es obvio, tales normas tampoco pudieron prever una situación como la derivada de la COVID-19, que ha tenido como consecuencia un avance sin precedentes en el empleo de los medios electrónicos por parte de la Administración pública y de la sociedad en general.

A ello hay que sumar el notable incremento en la complejidad de los servicios públicos y la creciente preocupación ciudadana respecto a los estándares de calidad y transparencia que han de exigirse a la Administración. Todos estos factores determinan la necesidad de contar con un texto legal que dé respuesta a las nuevas necesidades sociales, en la constante búsqueda del buen gobierno de lo público.

Analizadas las posibles opciones, se concluye que no existen alternativas de carácter no regulatorio al encontrarnos en presencia de una materia reservada a la ley. Por su parte, la posible alternativa regulatoria a la elaboración y aprobación de un nuevo texto legal íntegramente ajustado a la ley básica consistiría en elaborar y aprobar modificaciones puntuales y parciales de la actual Ley 7/2005, de 24 de mayo, pero esta opción no se considera adecuada para resolver los problemas expuestos con anterioridad; es más, se estima que un mayor número de modificaciones puede agravar los problemas de aplicación e interpretación de la ley, produciendo el efecto contrario al que se busca, esto es, la garantía de la seguridad jurídica como suma de certeza y legalidad, jerarquía y publicidad normativa, irretroactividad de lo no favorable e interdicción de la arbitrariedad “equilibrada de tal suerte que permita promover, en el orden jurídico, la justicia y la igualdad, en libertad”, en palabras del Tribunal Constitucional (STC 27/1981, de 20 de julio). Por todo ello, se considera que la aprobación de una nueva ley constituye, asimismo, una medida ajustada a los principios de eficacia y proporcionalidad.

A lo largo de la presente memoria se desgranán las novedades del texto legal que se proyecta, detallando, respecto de cada uno de sus preceptos, de qué modo se engarza con la ley básica del Estado, cuál es su sentido y finalidad y, en su caso, qué concreta novedad supone, con la aspiración de que, en su conjunto, la nueva norma contribuya a lograr la prestación de unos servicios públicos de calidad, en tanto que principio rector de las políticas públicas recogido en el artículo 16 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO.

2.1. MARCO COMPETENCIAL.

El presente anteproyecto de ley se promueve por la Consejería de la Presidencia, en función de las atribuciones que le corresponden de acuerdo con el artículo 7.2.h) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en relación con los artículos 1.1. y 2.1 del Decreto 1/2022, de 19 de abril, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de consejerías, y con el artículo 1.aa) del Decreto 6/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia.

Respecto del fundamento del ámbito competencial, el presente anteproyecto se sustenta en las previsiones sobre competencia recogidas en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en concreto en su artículo 32.3, según el cual “en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento, prevista en el artículo 70.1.1.º del presente Estatuto, y de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad y de su Administración Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución”.

2.2. NORMAS DEROGADAS.

2.2.1. Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

La nueva ley, en cuanto reguladora de las líneas generales de la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, vendrá a derogar y sustituir a la vigente Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

2.2.2. Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de medidas económicas, fiscales y administrativas: apartado 2.A) del anexo.

En la actualidad, el anexo de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de medidas económicas, fiscales y administrativas, recoge los procedimientos administrativos en los que el silencio tiene efectos desestimatorios. En consecuencia, para conocer cuáles son esos procedimientos, es preciso acudir a una ley “de medidas” aprobada hace más de veinte años, situación que se pretende corregir con la nueva ley con el fin de facilitar la localización de estos procedimientos a sus destinatarios y a los diferentes operadores jurídicos.

De esta forma, se pretende introducir en el nuevo texto legal una disposición adicional en la que se recojan tales procedimientos -los referidos al ámbito de la función pública-, derogando de este modo el apartado 2.A) del anexo de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, en la parte coincidente con dicha disposición adicional.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2.2.3. Cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la ley.

Finalmente, el nuevo texto legal contendrá una cláusula derogatoria genérica comprensiva de todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en él.

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

El texto consta de una Exposición de Motivos, 119 artículos distribuidos en 8 Títulos, 15 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final.

A continuación, se analiza la parte dispositiva.

TÍTULO I.

Objeto y ámbito de aplicación

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en ejercicio de las competencias atribuidas por los artículos 32.3 y 70.1.1º del Estatuto de Autonomía y en desarrollo de la normativa básica del Estado, sin perjuicio de las disposiciones que se refieren al personal al servicio de la Administración local.

2. La función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, integrada por el personal a su servicio, es el instrumento a través del cual se realizan, bajo la dirección de la Junta de Castilla y León, los intereses públicos que la Constitución española, el Estatuto de Autonomía y las leyes atribuyen como propios a dicha Comunidad.

El apartado 1 del artículo 1 determina el objeto de la ley. En él se procede a actualizar la referencia normativa del Estatuto de Autonomía, ya que la vigente Ley de la Función Pública alude a los artículos 32.1.1.ª y 39.3, preceptos que deben entenderse sustituidos por los actuales artículos 32.3 y 70.1.1º tras la reforma efectuada en la máxima norma autonómica por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre.

El apartado 2, por su parte, recoge una definición de la función pública coincidente en gran medida con la contemplada en la vigente ley, pues se entiende que la función pública, en el marco del actual ordenamiento constitucional, es un concepto básicamente inmutable.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

No obstante, dicha definición es objeto de actualización, prescindiendo de la referencia que el actual artículo 1.2 hace a la subordinación a la función pública de “*los intereses individuales y colectivos de sus miembros*”: primero, porque la propia referencia a “*miembros*” de la función pública resulta imprecisa y equívoca; y segundo, porque tal referencia expresa se considera innecesaria, pues ya se encuentra implícita en la regulación que el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) realiza de los deberes de los empleados públicos en sus artículos 52 a 54 -a los que se remite el artículo 34 del presente anteproyecto-, especialmente -por lo que se refiere a la subordinación de los intereses particulares de los empleados públicos al interés general-, en los apartados 2, 5, 6, 7, 9, 11 y 12 del artículo 53.

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 de Castilla y León y de sus organismos autónomos que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias.

Se excluye de lo dispuesto en el párrafo anterior el personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, que se regirá por lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y demás normativa específica de aplicación.

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

2. Los preceptos de la presente ley, excepto los artículos 51.2 y 53.1 en relación con los asuntos particulares por antigüedad y los días adicionales de vacaciones, serán de aplicación al personal docente no universitario en aquellas materias que no se encuentren reguladas por la normativa básica y específica que la desarrolla.

3. La presente ley será de aplicación al personal de las universidades públicas en los términos previstos por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, sin perjuicio del respeto a la autonomía universitaria.

4. En el ámbito de sus competencias, la Junta de Castilla y León podrá dictar normas específicas para adecuar esta ley a las peculiaridades del personal docente, investigador y sanitario.

5. Al personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León le será de aplicación lo dispuesto en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en todo aquello que no se oponga a la presente ley y demás normativa específica de aplicación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

6. La presente ley será de aplicación al personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establezca la legislación en materia de régimen local, según lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y con respeto a la autonomía organizativa de las corporaciones locales.

7. La presente ley resultará de aplicación al personal funcionario al servicio de las instituciones de la Comunidad de Castilla y León en la medida en que así lo establezcan las leyes reguladoras de dichas instituciones.

El artículo 2, en el que se fija el ámbito de aplicación de la nueva ley, coincide en gran medida con el establecido en el texto vigente. No obstante, se incluye una novedad destacable en lo referente al personal estatutario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, respecto del cual se dispone que se regirá por la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y demás normativa específica de aplicación.

Como es lógico, la ley de 2005 no pudo incorporar una previsión de estas características, pues la ley específica aplicable al personal estatutario no fue aprobada hasta el año 2007. De ahí que contemplara la aplicación de sus Títulos IV y V al personal estatutario de los servicios de salud, siempre que fuesen compatibles con la naturaleza jurídica de su relación con la Administración y no contraviniesen su normativa propia, en los supuestos que se establecieran reglamentariamente. Actualmente, la existencia de una ley específica como es la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, hace que deba prescindirse de esta previsión.

CAPÍTULO II

Régimen estatutario del personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León

Artículo 3. Disposiciones aplicables al personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

1. La selección, las situaciones administrativas, los permisos, licencias y vacaciones retribuidas y las obligaciones del personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, se regirán por lo dispuesto en la presente ley en lo no previsto por la normativa básica estatal sobre régimen local.

2. Las disposiciones sobre carrera profesional recogidas en la presente ley son de aplicación al personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de lo dispuesto en su legislación específica y de la facultad de las entidades locales de establecer, en atención a sus características propias, modelos de carrera profesional no coincidentes con el modelo de carrera profesional establecido para los empleados públicos de la Administración autonómica.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En línea con lo dispuesto por el artículo 3.1 del TREBEP –“*El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local*”–, dentro del título I, relativo al objeto y ámbito de aplicación de la ley, se incorpora un capítulo específico dedicado al personal funcionario de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Se pretende simplificar la regulación contenida en el título VI de la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León, reduciendo de cinco a dos el número de preceptos dedicados a esta materia.

El apartado 2 de este precepto representa una novedad, pues la vigente Ley 7/2005 no contiene referencia alguna a la carrera profesional en el ámbito local. A la hora de su inclusión se ha valorado la doctrina sentada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en sentencia de 13 de junio de 2023, en la que analiza si se ajusta a derecho la aprobación por parte de una entidad local de un reglamento para el desarrollo de la carrera profesional horizontal de sus funcionarios, concluyendo la Sala que la autonomía local, y la potestad de autoorganización, no permiten a las entidades locales regular cada una, de modo autónomo e independiente, materias como la carrera profesional que precisan de una regulación previa por ley formal de desarrollo del escueto diseño legal contenido en el TREBEP. La incorporación en la legislación autonómica sobre función pública de una previsión de estas características habilita legalmente a las entidades locales para aplicar en sus respectivos ámbitos bien el modelo de carrera profesional que perfila la ley de Castilla y León, bien el que la propia entidad local decida establecer.

Artículo 4. Responsabilidad disciplinaria.

1. Las faltas graves y leves en que puede incurrir el personal funcionario de la Administración local son las tipificadas en los artículos 111 y 112 de esta ley.

2. La tramitación de los expedientes de responsabilidad disciplinaria de dicho personal se ajustará a lo previsto en el artículo 116 de esta ley.

3. La cancelación de la inscripción en el registro correspondiente, de las sanciones impuestas al personal funcionario de la Administración local, se regirá por lo establecido en el artículo 119 de la presente ley.

Este precepto traslada al nuevo texto legal lo establecido por el artículo 113 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

TÍTULO II

Órganos superiores en materia de función pública

Artículo 5. 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 consejería competente en materia de función pública.
- c) La consejería competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.
- d) La Comisión Superior de Personal.
- e) La Comisión Autónoma de la Función Pública.
- f) El Consejo de la Función Pública.

Se incorpora aquí una novedad destacada, consistente en la recuperación de la Comisión Superior de Personal que se configura, tal y como se indica más adelante (artículo 10), como el órgano colegiado superior de coordinación y asesoramiento para la elaboración de la política de función pública en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Este órgano está llamado a ejercer importantes funciones de coordinación entre las distintas consejerías, así como de asesoramiento e informe en materia de función pública, atribuciones que han de redundar en beneficio de la función pública autonómica.

Por otra parte, teniendo en cuenta la redacción tanto del texto constitucional como del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, se actualiza terminológicamente la denominación de la Comisión Regional de la Función Pública, que pasa a denominarse Comisión Autónoma de la Función Pública.

Artículo 6. 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 de Castilla y León:

a) Establecer la política global de personal de la Administración pública de Castilla y León, así como los criterios para su coordinación con otras Administraciones públicas.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- 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 la negociación con la representación sindical del personal funcionario en materia de condiciones de empleo y, en particular, de las establecidas en las letras k) y p) de este apartado, 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, oída la Comisión Superior de Personal.*
- 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 y las directrices generales sobre promoción del 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 funcionario y restante personal al servicio de la Administración pública de Castilla y León, a iniciativa de las consejerías competentes en materia de política presupuestaria y gasto público y de función pública, y a propuesta de esta última.*
- 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 de personal funcionario transferido 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 personal funcionario.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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 requisitos y condiciones generales para el acceso a los puestos directivos de la Administración autonómica.

p) Establecer la jornada de trabajo.

q) Aprobar los planes de ordenación de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a propuesta de la consejería que ostente las competencias en materia de función pública, previo informe de la consejería competente en materia de política presupuestaria y gasto público.

r) 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 consejería competente en materia de función pública previa iniciativa del resto de consejerías.

s) Determinar los cuerpos, escalas o especialidades de personal funcionario de carrera a los que, en su caso, solo puedan acceder las personas de nacionalidad española.

t) Ejercer cualquier otra competencia que le sea atribuida por la normativa vigente.

3. La Junta de Castilla y León, mediante decreto, fijará las competencias en materia de personal no atribuidas a otros órganos en esta ley, que corresponden a las consejerías, secretarías generales, órgano directivo central competente en materia de función pública u otros órganos.

En aras de una mayor agilidad en la tramitación, el establecimiento de diplomas -que la vigente ley atribuye a la Junta de Castilla y León- desaparece en la nueva redacción, de forma que esta atribución pasa a corresponder al consejero competente en materia de función pública en virtud de la cláusula residual recogida en la última letra del nuevo artículo 7.

También con esa finalidad aceleratoria, y teniendo en cuenta que, tras una inicial doctrina oscilante, el Tribunal Supremo ha proclamado con rotundidad que *"la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo"* (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 5 de febrero de 2014, Recurso nº 2986/2012), la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo deja de ser una atribución del órgano de gobierno autonómico y pasa a corresponder al consejero competente en materia de función pública. Se elimina, además, la referencia a los catálogos de puestos que mantiene el actual artículo 6.2.h) de la Ley 7/2005, toda vez que esta figura -al igual que en la vigente ley-, no se incluye entre los instrumentos organizativos recogidos en el nuevo artículo 71 (plantilla y relaciones de puestos de trabajo).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por otra parte, se incorpora una letra s) que supone la plasmación de lo dispuesto en el artículo 57.1 del TREBEP, en el que se encomienda a los órganos de gobierno de las Administraciones públicas la determinación de las agrupaciones de funcionarios a las que no pueden acceder los nacionales de otros Estados.

Por último, en la letra e) del apartado 2 -relativo al establecimiento de las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación- se incluye la participación del nuevo órgano superior en materia de función pública: la Comisión Superior de Personal.

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

1. Corresponde a la consejería competente en materia de función pública el desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política de la Junta de Castilla y León en materia de función pública.

2. En particular le corresponden las siguientes atribuciones:

a) La elaboración de los proyectos de normas de general aplicación en materia de función pública, proponiendo a la Junta de Castilla y León 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.

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.

e) Aprobar las relaciones de puestos de trabajo a propuesta de las correspondientes consejerías.

f) Proponer a la Junta de Castilla y León los intervalos de niveles correspondientes a los distintos grupos de clasificación de personal funcionario.

g) Proponer a la Junta de Castilla y León el establecimiento de la jornada de trabajo.

h) La convocatoria y resolución de concursos de provisión de puestos de trabajo a propuesta de las consejerías interesadas.

i) Elaborar el proyecto de oferta anual de empleo público y proponer a la Junta de Castilla y León su aprobación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de La Función Pública

j) La convocatoria de las pruebas de selección de personal, estableciendo las bases, programas y contenido de estas, salvo las relativas a los cuerpos docentes no universitarios, que corresponderá a la consejería competente en materia de educación.

k) El nombramiento como personal funcionario de carrera de los 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.

l) Intervenir en las negociaciones de los convenios colectivos, así como en las de las mesas de negociación que correspondan, con los respectivos representantes del personal según se disponga reglamentariamente, y establecer los criterios básicos que garanticen la homogeneidad y concordancia de los acuerdos.

m) Aprobar las normas de desarrollo sobre organización y funcionamiento del Registro General de Personal.

n) Otorgar los premios, recompensas y distinciones que reglamentariamente se determinen.

ñ) Reconocer las situaciones administrativas del personal funcionario.

o) Informar los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales relativos a cuestiones propias de otras consejerías en los aspectos que afecten a la política de personal.

p) Autorizar las comisiones de servicio entre distintas consejerías y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como a otras Administraciones públicas.

q) Reconocer la adquisición y cambio de grado personal.

r) Mantener la adecuada coordinación con los órganos de las demás Administraciones públicas competentes en materia de función pública.

s) Realizar las clasificaciones pertinentes y aprobar la integración del personal transferido.

t) La resolución de los expedientes sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

u) Aprobar las medidas que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga de los empleados públicos no comprendidas en el artículo 6.2 letra r), a propuesta de la consejería o consejerías que correspondan.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

v) El ejercicio de las competencias que en materia de función pública y de personal le sean asignadas por la normativa vigente, así como aquellas otras que no sean atribuidas expresamente a otros órganos.

En línea con lo señalado al exponer las novedades del artículo 6, se proyecta que la atribución consistente en *“informar y someter a la aprobación de la Junta las relaciones de puestos de trabajo, análisis, clasificación y valoración de los mismos, así como la determinación de los requisitos necesarios para ocuparlos”*, que actualmente es asignada a la consejería competente en materia de función pública por el artículo 7 de la Ley 7/2005- sea sustituida por la de *“aprobar las relaciones de puestos de trabajo a propuesta de las correspondientes consejerías”*.

Destaca también el hecho de que el ejercicio de *“la inspección general sobre el personal”* -incluido en el actual artículo 7.2.c)- deja de ser competencia de la consejería. Ello se debe a que las importantes funciones de evaluación -y no solo de estricta inspección- que hoy asume la Inspección General de Servicios conforme a lo dispuesto en su regulación reglamentaria, hacen aconsejable que sea dicha regulación la que en cada momento determine la adscripción orgánica más oportuna.

Artículo 8. Delegación de competencias.

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 las consejerías competentes en materia de educación y sanidad, en cuanto afecten al personal docente y sanitario respectivamente, las establecidas en las letras a), b), c), d), h), n) y ñ) del artículo 7.2, así como la intervención en las negociaciones previstas en la letra l), cuando se refieran a sus propios ámbitos, en la mesa de negociación que corresponda.

Se trata de una previsión equivalente a la recogida en el artículo 8 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, destinada a clarificar cuáles son las concretas atribuciones de la consejería competente en materia de función pública que pueden ser objeto de delegación en las consejerías competentes en educación y en sanidad, dado el régimen jurídico específico de una parte de su personal.

Artículo 9. La consejería competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.

Corresponde a la consejería competente en materia de política presupuestaria y de gasto público:

a) Proponer a la Junta de Castilla y León, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

b) Informar las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

c) Informar los planes de ordenación del empleo público, así como las previsiones y medidas que se deriven de los mismos y que tengan incidencia en el gasto público.

En el anteproyecto, este artículo se corresponde con la redacción del actual artículo 10 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, no considerándose preciso introducir modificaciones en este ámbito.

Artículo 10. Comisión Superior de Personal.

La Comisión Superior de Personal, adscrita a la consejería competente en materia de función pública, es el órgano colegiado superior de coordinación y asesoramiento para la elaboración de la política de función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Reglamentariamente se determinarán su composición y funciones.

Se considera necesaria la introducción de este órgano superior en materia de función pública con la finalidad de constituir un mecanismo flexible que permita dar una respuesta lo más ágil posible a las necesidades de asistencia que en cada momento demande la política de función pública de la Administración autonómica. La determinación de la composición y funciones de la nueva comisión se difiere a la vía reglamentaria, si bien algunas de sus funciones se encuentran expresamente previstas en el presente texto; tal sucede en el artículo 6.1.e) respecto del establecimiento de las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación, y en el artículo 115.1, relativo a la imposición de la sanción de separación del servicio.

Artículo 11. Comisión Autonómica de la Función Pública.

La Comisión Autonómica de la Función Pública, adscrita a la consejería competente en materia de función pública, es el órgano colegiado de coordinación, en materia de función pública, entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Administración local. Sus funciones y su composición, que incluirá representantes de ambas Administraciones, se determinará reglamentariamente.

Tal y como ya se indicó al tratar del artículo 5, en este precepto se procede a la actualización terminológica de la Comisión Regional de la Función Pública, que pasa a denominarse Comisión Autonómica de la Función Pública.

Artículo 12. Consejo de la Función Pública.

1. El Consejo de la Función Pública, adscrito a la consejería competente en materia de función pública, se constituye como órgano superior colegiado de relación con el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con las funciones de consulta y participación de aquel en la política de función pública.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Estará integrado por:

- La persona titular de la consejería competente en materia de función pública, que ostentará la presidencia.
- La persona titular de la viceconsejería competente en materia de función pública, en su caso, que ejercerá la vicepresidencia.
- La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, que ejercerá la vicepresidencia de este órgano en ausencia de su titular o inexistencia de la viceconsejería.
- Las personas titulares de las secretarías generales de todas las consejerías.
- La persona titular del órgano directivo central competente en materia de presupuestos.
- La persona titular de la Dirección de los Servicios Jurídicos.
- La persona titular del órgano directivo central al que esté adscrita la Inspección General de Servicios.
- La persona titular de la Intervención General de la Administración de la Comunidad.
- Doce representantes del personal, designados por las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad respectiva.
- Actuará como secretario un funcionario designado a este efecto por la persona titular de la presidencia del consejo, que tendrá voz, pero no voto.

3. La composición de todos los órganos internos que pudieran crearse en el seno del Consejo de la Función Pública garantizará la representación del personal, procurando mantener análoga proporción a la establecida para el mismo en este artículo.

4. Corresponde al Consejo de la Función Pública:

- a) Informar los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales o propuestas de acuerdos en materia de personal.
- b) Informar las decisiones en materia de personal que le sean consultadas por la Junta de Castilla y León o por el consejero competente en materia de función pública.
- c) Informar los planes de ordenación de los recursos humanos antes de su aprobación por la Junta de Castilla y León.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

d) Elaborar sus normas de organización y funcionamiento y remitirlas a la Junta de Castilla y León para su aprobación.

El apartado 1 del artículo 12 circunscribe las funciones del Consejo de la Función Pública a las de consulta y participación, ya que las funciones de asesoramiento y coordinación corresponden, en el nuevo texto legal, a la Comisión Superior de Personal. Ello se adapta mejor a las concretas funciones del Consejo, que se recogen en el apartado 4 y que no varían con respecto a la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León más allá de la referencia a planes de ordenación de recursos humanos en lugar de a “planes de empleo” que se recoge en su letra c).

Por lo que se refiere a la composición, se ha considerado conveniente sustituir la referencia al Director General competente en materia de organización, modernización y planificación administrativa, que contiene el actual artículo 11, por la más genérica a la persona titular del órgano directivo central al que esté adscrita la Inspección General de Servicios.

TÍTULO III

Personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

CAPÍTULO I

Clases de personal

Artículo 13. Clasificación de los empleados públicos.

Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se clasifican en:

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

Esta clasificación se ajusta a lo establecido en el artículo 8.2 del TREBEP. De esta forma, con respecto al artículo 13 de la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León, se incorporan dos novedades: en primer lugar, se supera la obsoleta distinción entre personal funcionario y personal interino que contiene aún la Ley 7/2005, en la que -por más que la condición funcional de los interinos se encontraba reconocida expresamente ya en el artículo 5º de Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 1964-, se omite el uso del término “funcionario” a la hora de referirse a los interinos; la segunda novedad consiste en añadir la tipología del personal laboral, tal y como hace la ley básica estatal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por otra parte, en el nuevo precepto no se recoge previsión alguna sobre el personal estatutario -que sí aparece en el artículo 13.2 de la ley vigente-, por cuanto dicho personal, como se apuntó con anterioridad, ya cuenta con regulación legal propia en la Comunidad de Castilla y León por medio de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Artículo 14. Personal funcionario de carrera.

1. Es personal funcionario de carrera el que, en virtud de nombramiento legal, está vinculado a la Administración de la Comunidad de Castilla y León por una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

2. Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León serán desempeñados por personal funcionario.

3. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la 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, corresponde exclusivamente al personal funcionario.

A los efectos del párrafo anterior, se incluyen, entre otras, las funciones que impliquen:

- a) El ejercicio de autoridad.*
- b) El ejercicio de la potestad sancionadora.*
- c) La concesión de autorizaciones.*
- d) El asesoramiento legal, así como la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- e) El control y fiscalización de la gestión económico-financiera y presupuestaria.*
- f) Funciones de contabilidad, tesorería o recaudación ejecutiva.*
- g) El ejercicio de la fe pública, así como la inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

La propia rúbrica de este artículo representa una novedad con respecto a la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León, pues, como se ha señalado al comentar el nuevo artículo 13, la clasificación del personal se ajusta ahora a lo dispuesto en la normativa básica estatal, de forma que ya no se distingue entre personal funcionario e interino, sino entre personal funcionario de carrera y personal funcionario interino.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El apartado 1, que contiene la definición del personal funcionario de carrera, constituye la traslación a la normativa autonómica del concepto establecido por el legislador estatal en el artículo 9.1 del TREBEP.

El apartado 2, en consonancia con la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional y con lo previsto en la legislación básica del Estado, dispone que los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sean desempeñados, con carácter general, por personal funcionario.

Por último, el apartado 3 enumera con carácter no exhaustivo varias de las funciones reservadas al personal funcionario de carrera, tal y como hace actualmente el artículo 14.3 de la Ley 7/2005, si bien con varias novedades respecto a este último: en primer lugar, el nuevo artículo 14.3 no se limita a recoger un listado de funciones, sino que traslada a la legislación autonómica la regla contenida en el artículo 9.2 del TREBEP, según el cual *“el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos”*. Y, en segundo lugar, se añaden algunas funciones que no aparecen relacionadas actualmente en la ley autonómica, por considerar que facilitan una más completa comprensión del ámbito de actuación reservado al personal funcionario; así, se incluyen como novedad el ejercicio de la potestad sancionadora, la concesión de autorizaciones, la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, las funciones de recaudación ejecutiva y la inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 15. Personal funcionario interino.

1. Es personal funcionario interino el que, previa selección en la que se respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de personal funcionario de carrera, cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en la legislación básica estatal.

2. El régimen jurídico del personal funcionario interino será el establecido en la legislación básica estatal y en esta ley.

3. Cuando el nombramiento de personal interino se produzca por la ejecución de programas de carácter temporal, conforme determina la normativa básica estatal, el plazo máximo de tres años de duración podrá ampliarse hasta doce meses más en caso de necesidad justificada, previo informe favorable de las consejerías competentes en materia de función pública y en materia de política presupuestaria y de gasto público.

4. La prestación de servicios como personal funcionario interino no constituirá mérito preferente para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o para la promoción interna.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Además de la precisión terminológica anteriormente expuesta respecto a la condición funcional de este tipo de personal, el nuevo precepto adapta la legislación autonómica a lo dispuesto por el artículo 10 del TREBEP en la redacción dada por el artículo 1.Uno de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Con ello se pone fin a una importante discordancia entre ambas normas -autonómica y estatal-, puesto que las previsiones que sobre esta materia contiene actualmente el artículo 15 de la Ley 7/2005 se apartan de lo dispuesto en el TREBEP tanto en lo relativo a las circunstancias que permiten el nombramiento de funcionarios interinos como en la duración de dichos nombramientos, e igualmente en lo relativo a las causas de cese.

Los apartados 1 y 2 del nuevo artículo 15 no efectúan una reproducción literal de lo dispuesto en el TREBEP, sino que llevan a cabo una remisión a la legislación básica estatal, técnica que es empleada a lo largo de todo el anteproyecto, pues se considera que, salvo en aquellos aspectos que resulten del todo imprescindibles para la comprensión de una materia, se debe huir de transcripciones literales que darían como resultado, inevitablemente, un texto excesivamente prolijo y un cuerpo normativo confuso y reiterativo.

Una vez realizada en los dos primeros apartados la necesaria adaptación de la normativa autonómica, el apartado 3 hace uso de la facultad prevista en el artículo 10.1.c) del TREBEP, que habilita a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto a ampliar hasta doce meses más la duración de la ejecución de programas de carácter temporal.

Por último, el apartado 4 viene a mantener la previsión contenida actualmente en el artículo 15.6 de la Ley 7/2005, pues se sigue considerando de utilidad que esta aclaración figure de forma expresa en el texto legal.

Artículo 16. Personal laboral.

1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. En función de la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

a) Tiene la condición de personal laboral fijo aquel que es contratado con carácter permanente tras superar un proceso selectivo convocado a tal efecto en el que se respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) Es personal laboral indefinido no fijo el que así sea declarado por sentencia firme y mantendrá dicha condición hasta que el puesto que ocupe sea cubierto por personal laboral fijo a través de los correspondientes sistemas de acceso o provisión, o se produzca la amortización del puesto de trabajo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

c) Es personal laboral temporal el que, por razones de necesidad y urgencia, es contratado por tiempo determinado, previa selección en la que se respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.

3. Podrán ser desempeñados por personal laboral, siempre que no estén incluidos en el ámbito funcional de ningún cuerpo o escala de personal funcionario de carrera al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León ni supongan el desempeño de las funciones previstas en el artículo 14.3, los siguientes puestos de trabajo:

a) Los puestos de naturaleza no permanente y aquéllos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.

c) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

d) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de personal funcionario cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

e) Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental.

El nuevo artículo 16, en su apartado 1, adapta la definición de personal laboral a la legislación básica estatal (artículo 11.1 del TREBEP). Asimismo, el apartado 2 actualiza las clases de personal laboral ajustándose a la tipología establecida en el artículo 11.1 del TREBEP, y define cada una de dichas clases.

El apartado 3 lleva a cabo el desarrollo normativo de lo dispuesto en el artículo 11.2 del TREBEP: “Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2”, artículo 9.2 que se refiere a las funciones que corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

De esta forma, con exclusión expresa de las funciones contempladas en el nuevo artículo 14.3 (precisamente las reservadas al personal funcionario), se describen los puestos de trabajo que podrán ser desempeñados por personal laboral, acogiendo los que ya establece actualmente el artículo 14.2 de la Ley 7/2005, a los que se suman los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, así como los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental, puestos todos ellos que figuran en la clásica relación del artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 17. Personal eventual.

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Podrán disponer de personal eventual los miembros de la Junta de Castilla y León.

La Junta de Castilla y León determinará el número máximo de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal eventual. Dichos puestos, así como su número y condiciones retributivas, serán públicos.

3. El nombramiento y cese del personal eventual serán publicados en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

4. El personal eventual, cuando cese, no tendrá derecho a indemnización alguna.

5. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que preste servicios como personal eventual, pasará a la situación de servicios especiales cuando no opte por permanecer en la situación de servicio activo. En todo caso, las dotaciones correspondientes a los puestos de trabajo eventual desempeñados por personal funcionario no podrán ser aplicadas mientras se mantenga esa situación.

El apartado 1 adapta la definición de personal eventual a la contenida en el artículo 12.1 del TREBEP. Esta definición incorpora un matiz relevante en relación con la recogida en el artículo 16.1 de la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León: se trata del término “*solo*”, que es indicativo de que el personal eventual realiza única y exclusivamente funciones expresamente calificadas como de confianza o de asesoramiento especial, y no por lo tanto otras funciones que pudieran atribuírsele al margen de aquellas.

A continuación, el nuevo precepto procede al desarrollo del artículo 12.2 del TREBEP, estableciendo: 1º) qué concreto órgano puede disponer de personal eventual –la Junta de Castilla y León, puesto que el citado artículo 12.2 habla exclusivamente de “*órganos de gobierno*”–; 2º) que la Junta de Castilla y León será la que determine su número máximo –“*El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno*” dispone el referido artículo 12.2–; y 3º) la publicidad de su número y condiciones retributivas, conforme señala también el precepto estatal.

Con el fin de evitar reiteraciones innecesarias, se omiten previsiones ya recogidas en la legislación básica estatal, como son, entre otras, las relativas a la libertad de nombramiento y cese y al cese obligado del personal eventual cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento (artículo 12.3 del TREBEP).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Se mantienen, por último, varias previsiones recogidas en el artículo 16 de la Ley 7/2005 y que no contempla la legislación básica: la publicación del cese y del nombramiento en el «Boletín Oficial de Castilla y León» -que se considera una elemental garantía de transparencia-, la no generación de derecho a indemnización alguna cuando se produzca el cese, y lo relativo a las situaciones administrativas, cuestiones todas ellas que se estima deben figurar de forma expresa en el texto legal para una mayor claridad en la configuración del régimen de este tipo de personal.

CAPÍTULO II

Personal directivo profesional

Artículo 18. Personal directivo profesional.

1. Es personal directivo profesional aquel que desarrolla funciones directivas profesionales en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Podrán tener carácter directivo, entre otras, las siguientes funciones.

a) Las relativas a la elaboración, ejecución o evaluación de políticas públicas.

b) Las relativas a la planificación o coordinación de los servicios públicos.

c) Las que conlleven un amplio margen de autonomía, con sujeción a las directrices de los órganos de gobierno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. La Junta de Castilla y León determinará el régimen jurídico específico del personal directivo profesional, así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo con los principios establecidos en la normativa básica estatal.

El capítulo II va referido al personal directivo profesional, subsanando de este modo la carencia de reconocimiento en la Ley 7/2005 de una figura introducida como factor modernizador por el legislador estatal en el año 2007, pues en la vigente ley solo se contempla una referencia a los “puestos de carácter directivo” en el actual artículo 25.

De conformidad con el artículo 13.1 del TREBEP, el desarrollo de las funciones directivas profesionales corresponde a “las normas específicas de cada Administración” y esto es precisamente lo que esboza el apartado 1 del nuevo artículo 18 en sus letras a), b) y c) al definir algunas de las funciones a las que podrá atribuirse carácter directivo. Partiendo de ello, y tal y como dispone el apartado 2 del nuevo artículo 18, será la Junta de Castilla y León la que establecerá el régimen jurídico específico del personal directivo profesional y los criterios para determinar su condición, facultad que el artículo 13 del TREBEP, en su párrafo primero, atribuye a los órganos de gobierno de las comunidades autónomas.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

TÍTULO IV

Adquisición y pérdida de la condición de empleado público

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público

Artículo 19. Principios rectores.

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León seleccionará al personal a su servicio de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás principios rectores de acceso al empleo público establecidos en la normativa básica estatal.

2. Además de los principios expresados en el apartado anterior, la Administración autonómica seleccionará a su personal de acuerdo con los siguientes principios:

a) Publicidad de las convocatorias y garantía del adecuado seguimiento de los procesos selectivos.

b) Transparencia.

c) Agilidad y eficiencia, promoviendo el uso de medios electrónicos en los procesos selectivos.

d) Adecuación de los contenidos y pruebas de los procesos selectivos a las funciones y competencias profesionales del personal a seleccionar.

e) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, así como independencia, discrecionalidad técnica y confidencialidad en su actuación.

f) Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público sin discriminación por las circunstancias socioeconómicas.

Después de regular cuestiones elementales como el objeto y ámbito de aplicación de la ley, los órganos superiores en materia de función pública y las clases de personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se considera aconsejable, desde un punto de vista sistemático, acometer la regulación de la adquisición y pérdida de la condición de empleado público, ya que, para ostentar los derechos y deberes propios de dicha condición, encontrarse en las correspondientes situaciones administrativas, participar en procesos de provisión, hallarse sujeto al régimen disciplinario, etc., primero es necesario, como es obvio, acceder al empleo público.

Los principios que rigen este acceso son, como no puede ser de otro modo, los establecidos por la legislación básica estatal, y así lo refleja el proyectado artículo 19.1 del nuevo texto legal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Además de los citados principios, que son los enumerados en el artículo 55 del TREBEP, se ha considerado conveniente recoger de forma expresa, en el apartado 2, otros principios que no contravienen lo dispuesto por el legislador básico, sino que, al contrario, lo complementan y suponen una garantía añadida para aquellos que participan en los correspondientes procesos selectivos.

En concreto, el principio de publicidad de las convocatorias y de sus bases reconocido por el legislador básico es completado por la garantía de un adecuado seguimiento de todo el proceso selectivo -letra a) del apartado 2-, con la finalidad de que todos los actos que lo integran reciban una publicidad adecuada que permita el completo seguimiento del proceso por los interesados. Se incluye también de forma expresa -letra b)- el principio de eficiencia, asociado a la promoción del uso de los medios electrónicos, explicitando así, en el ámbito específico de la selección de empleados públicos, un principio general de la actuación administrativa reconocido por los artículos 3.1.j) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y 31.4 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Igualmente se introduce la referencia expresa a la confidencialidad en la actuación de los órganos selectivos, por tratarse de una garantía íntimamente conectada a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Por último, en cuanto dimensión del principio constitucional de igualdad en el marco del Estado social, configurado en los artículos 1.1 y 23.1 de la Constitución Española, también se reconoce expresamente la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público sin que pueda existir discriminación alguna por razón de las circunstancias socioeconómicas.

Artículo 20. Requisitos para el acceso al empleo público.

1. La selección del personal se realizará, en todo caso, de conformidad con las normas y requisitos establecidos en la normativa básica estatal en materia de función pública.

2. Para poder participar en los procesos selectivos se exigirá la concurrencia de los siguientes requisitos, que deberán mantenerse hasta el momento de la adquisición de la condición de empleado público:

a) Tener la nacionalidad española o alguna otra que, conforme a lo dispuesto en la legislación básica estatal, permita el acceso al empleo público.

b) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, salvo que por ley se establezca otra edad máxima para el acceso al empleo público.

Se podrá exigir la edad mínima de dieciocho años para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades que impliquen el ejercicio de autoridad o cuyas funciones supongan riesgo para la salud.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Únicamente por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta a la edad de jubilación forzosa, para el acceso a determinados cuerpos, escalas o especialidades.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que en el caso de personal laboral.

En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse en situación de inhabilitación o equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en el Estado de procedencia el acceso al empleo público en los términos anteriores.

e) Poseer la titulación exigida.

3. Podrá requerirse el cumplimiento de otros requisitos específicos de acceso que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general, sin que quepan las exclusiones genéricas de acceso por enfermedad.

4. Para el acceso y el ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, será requisito acreditar, mediante una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, no tener condena por sentencia firme por algún delito contra la libertad sexual.

5. En todo caso, la persona no deberá tener la condición de personal funcionario de carrera del mismo cuerpo, escala o especialidad, ni personal laboral fijo de la misma categoría profesional.

6. El acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados y de personal funcionario con nacionalidad española perteneciente a organismos internacionales, se regirá por lo dispuesto en la normativa básica estatal.

En este caso se ha considerado conveniente recoger de manera expresa en la norma autonómica los requisitos de acceso al empleo público establecidos por la legislación básica estatal, ya que se trata de una materia cuyos destinatarios son fundamentalmente personas que aún no poseen la condición de empleados públicos y que, por ello, pueden estar menos habituados al manejo de textos normativos que quienes ya ostentan tal condición, de forma que es preferible que la norma autonómica contemple estos requisitos, evitando remisiones normativas y facilitando a dichas personas la comprensión de la materia.

La adaptación de la normativa autonómica a la estatal resulta destacable, de modo especial, en lo relativo al requisito de la edad mínima para el acceso al empleo público, pues el artículo 46.1.b) de la Ley 7/2005 sigue fijándola en 18 años frente a los 16 que en el año 2007 estableció con carácter básico el legislador estatal (artículo 56.1.c del TREBEP), equiparándola así a la edad mínima para el acceso a un empleo según el derecho laboral.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

No obstante, en relación con la edad mínima para acceder al empleo público en la Administración de la Comunidad de Castilla y León se han tomado en consideración dos factores como son, por una parte la protección de los menores de edad inspirada en la legislación laboral (artículo 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales) y, por otra, la responsabilidad asociada al ejercicio de la autoridad pública. Por ello, se ha incluido en el segundo párrafo del artículo 20.2.c) la posibilidad -recogida también en la normativa estatal (Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado, y anteriormente Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre) y de otras comunidades autónomas (Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía) de exigir la edad mínima de dieciocho años para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades que impliquen el ejercicio de autoridad o cuyas funciones supongan riesgo para la salud.

Se incorpora también a la ley autonómica -apartado 3- la posibilidad, contemplada en el artículo 56.3 del TREBEP, de exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

Asimismo, cuando se trate del acceso y el ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, se introduce de forma expresa -apartado 4- el requisito de acreditar, mediante una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, no tener condena por sentencia firme por algún delito contra la libertad sexual, obligación que, con el fin de proteger a los menores contra la explotación y el abuso sexual, fue establecida por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

El precepto se completa con la exigencia -apartado 5- de no tener la condición de personal funcionario de carrera del mismo cuerpo, escala o especialidad, ni personal laboral fijo de la misma categoría profesional -exigencia que se ha querido hacer constar de forma expresa para despejar cualquier duda al respecto-, y con una remisión -apartado 6- a lo dispuesto por el legislador básico en materia de acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados y de personal funcionario con nacionalidad española perteneciente a organismos internacionales, cuestiones cuya regulación actual encontramos en los artículos 57 y 58 del TREBEP.

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

1. La Junta de Castilla y León desarrollará reglamentariamente sistemas que faciliten la integración en la Administración autonómica de las personas con discapacidad de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. La consejería competente en materia de función pública, por sí misma o en colaboración con organizaciones o asociaciones que promuevan los derechos de las personas con discapacidad, desarrollará políticas activas que incluyan, entre otras, acciones de sensibilización, de información, de motivación y de formación de las personas con discapacidad, que faciliten su acceso al empleo público.

Con el fin de lograr la mayor efectividad de las acciones previstas se prestará especial atención a la fase preparatoria de los procesos selectivos.

3. Igualmente se promoverán por vía reglamentaria programas experimentales que permitan la ocupación de las personas con discapacidad en condiciones especiales y en puestos de trabajo no permanentes de la Administración autonómica.

4. Aunque las condiciones de acceso previstas en los apartados anteriores sean excepcionales, no podrán ser modificados los requisitos de titulación previstos en esta ley, debiendo los aspirantes demostrar, mediante pruebas selectivas idóneas, la capacidad suficiente para desempeñar los correspondientes puestos de trabajo.

Este precepto incorpora al articulado de la ley las previsiones actualmente contenidas en la disposición adicional primera de la vigente Ley 7/2005. No se ha considerado necesario alterar lo establecido en dicha disposición más allá de incorporar una referencia expresa, en el apartado 1, a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 22. Órganos de selección.

1. La composición, régimen de funcionamiento y actuación de los órganos de selección se determinará reglamentariamente, de acuerdo con lo establecido en la normativa básica estatal en materia de función pública y de las normas sobre órganos colegiados, tanto básicas como propias de Castilla y León, y garantizará los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, así como la paridad entre hombres y mujeres.

2. El nombramiento de los órganos de selección deberá efectuarse en la orden de convocatoria de los procedimientos selectivos y sus miembros deberán pertenecer a un cuerpo, escala o especialidad, o categoría profesional en el caso de tratarse de procesos selectivos de personal laboral, para cuyo ingreso se requiera una titulación igual o superior a la exigida a los candidatos.

3. Podrán crearse órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El apartado 1 del precepto remite a la regulación reglamentaria el régimen de funcionamiento y actuación de los órganos de selección, con respeto a lo establecido en la normativa básica estatal en materia de función pública y de las normas sobre órganos colegiados, tanto básicas (Ley de Régimen Jurídico del Sector Público) como propias de Castilla y León (Ley del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León). Se incorpora expresamente la referencia a la paridad entre hombres y mujeres, que no aparece recogida en la Ley 7/2005 y que, por el contrario, sí figura en el artículo 60.1 del TREBEP.

El precepto se completa con una previsión sobre el nombramiento de los órganos de selección y sobre la necesaria pertenencia de sus miembros a un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional para cuyo ingreso se requiera una titulación igual o superior a la exigida a los candidatos (apartado 2), en línea con el artículo 47.2 de la Ley 7/2005; y con una referencia a la posibilidad (apartado 3) de crear órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos, posibilidad admitida por el artículo 61.4 del TREBEP.

Artículo 23. Sistemas selectivos.

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y las medidas de discriminación positiva legalmente establecidas, y se llevarán a cabo a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso-oposición o concurso, en los términos establecidos en la normativa básica. En cualquier caso, solo con carácter excepcional y en virtud de ley podrá utilizarse el sistema de concurso en los procesos selectivos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera de los cuerpos, escalas o especialidades en que se ordena la función pública de Castilla y León.

Este precepto lleva a cabo la adaptación a la normativa autonómica de lo dispuesto en el artículo 61 del TREBEP.

Artículo 24. Instrumentos de selección.

Para el desarrollo de las pruebas selectivas la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá hacer uso, entre otros, de los siguientes instrumentos de selección:

- a) Pruebas de conocimiento orales o escritas.*
- b) Pruebas psicotécnicas destinadas a valorar las capacidades para el desempeño de las funciones de los cuerpos, escalas y especialidades o categorías profesionales convocadas.*
- c) Pruebas físicas.*
- d) Pruebas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.*
- e) La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

f) La comprobación, mediante sistemas de acreditación o pruebas realizadas al efecto, del dominio de lenguas extranjeras.

g) Pruebas destinadas a la acreditación del conocimiento de la lengua castellana.

Frente a la Ley 7/2005, que no regula esta materia, el anteproyecto de ley, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 61.2 del TREBEP, dedica un precepto a enumerar de forma no exhaustiva los instrumentos de selección, otorgando protagonismo, por medio de su plasmación expresa en el listado, a los conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, bien mediante la realización de pruebas al efecto, bien mediante la comprobación de dichos conocimientos a través de la correspondiente acreditación.

Artículo 25. Selección del personal funcionario de carrera.

1. El acceso a los cuerpos, escalas o especialidades de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se producirá, como norma general, a través del sistema de oposición, si bien, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar se hayan de valorar determinados méritos o niveles de experiencia, podrá utilizarse el sistema de concurso-oposición.

2. Solo en virtud de ley de las Cortes de Castilla y León podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 41 de la vigente Ley 7/2005.

Artículo 26. Selección del personal laboral fijo.

1. La selección del personal laboral fijo se producirá, como norma general, a través del sistema de concurso-oposición.

2. También 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 en su caso se establezca por la normativa laboral vigente.

Este precepto recoge lo establecido actualmente por el artículo 42 de la Ley 7/2005, que es a su vez una traslación al ámbito autonómico de lo dispuesto por el artículo 61.7 del TREBEP.

Artículo 27. 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, al menos:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

a) *El número de vacantes, el grupo o subgrupo de clasificación, el cuerpo, escala y especialidad o categoría profesional a que correspondan, así como el número de aquellas reservadas al turno de personas con discapacidad, y en su caso, al turno de promoción interna en supuestos de convocatoria conjunta.*

b) *Los requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes.*

c) *Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas y programas y, en su caso, la relación de méritos, así como los criterios o normas de valoración.*

d) *La composición de los órganos de selección y el nombramiento de las personas que los componen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.3.*

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.*

f) *El modelo de instancia y el medio de presentación.*

2. *En su caso, las convocatorias podrán contener también indicación de:*

a) *Las características y duración de los cursos y/o períodos de prácticas que deban realizar los aspirantes seleccionados, con expresión de si tienen o no carácter eliminatorio.*

b) *La posibilidad de la integración en la bolsa de empleo correspondiente al cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional objeto de la convocatoria de los aspirantes que, habiéndolo solicitado, aprueben alguna de las fases o pruebas de que conste el proceso sin llegar a su superación.*

3. *Las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial de Castilla y León», en el Portal de Empleo Público y en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y sus bases vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a los participantes en el proceso selectivo.*

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 doce meses desde la publicación de la convocatoria hasta la resolución del órgano de selección por la que se declaren los aspirantes que han superado el proceso selectivo. Los solicitantes podrán entender desestimadas sus peticiones una vez transcurrido dicho plazo máximo sin que haya recaído resolución expresa.*

Este artículo incorpora varias novedades en relación con lo previsto en el artículo 44 de la vigente Ley 7/2005. En primer lugar, se elimina la obligación de efectuar las convocatorias de las pruebas selectivas antes del 1 de octubre de cada año.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Destacan también algunas actualizaciones terminológicas, como son: la introducción de la referencia a los subgrupos, concepto desconocido en el momento de promulgarse la Ley 7/2005; la sustitución de la expresión “*personas con minusvalía*” por “*personas con discapacidad*” en línea con lo dispuesto por el artículo 49 de la Constitución Española tras la Reforma de 15 de febrero de 2024; o la alusión al “*medio de presentación*” de las instancias en sustitución de la referencia a “*la oficina pública en que puede presentarse*” –expresión esta última que se enmarca en el contexto de la derogada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y que se encuentra claramente superada en la actualidad–. Asimismo, se incluye expresamente la potestad de celebrar de forma descentralizada la totalidad o parte de las pruebas selectivas cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen.

Igualmente ha de destacarse la división entre contenido mínimo obligatorio de las convocatorias –recogido en el apartado 1- y contenido potestativo, que se establece en el apartado 2. Dentro de este último se incluyen dos elementos: el primero de ellos es el de “*las características y duración de los cursos y/o períodos de prácticas que deban realizar los aspirantes seleccionados, con expresión de si tienen o no carácter eliminatorio*”, cuestión que se considera preferible incluir en este precepto por razones sistemáticas –la vigente ley no lo contempla en el artículo 44, relativo a las convocatorias, sino en el 45, referente a los cursos de formación-. El segundo elemento es “*la posibilidad de la integración en la bolsa de empleo correspondiente al cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional objeto de la convocatoria de los aspirantes que, habiéndolo solicitado, aprueben alguna de las fases o pruebas de que conste el proceso sin llegar a su superación*”, extremo que en la actualidad figura con carácter obligatorio dentro del contenido de las convocatorias y que se estima conveniente configurar como facultativo.

El apartado 3 introduce garantías adicionales de publicidad de las convocatorias, al disponer que estas se publicarán no solo en el «Boletín Oficial de Castilla y León», como señala el artículo 44.3 de la vigente ley, sino también en el Portal de Empleo Público y en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Por último, atendiendo a la experiencia acumulada en la celebración de procesos selectivos, el apartado 4 amplía a doce meses el plazo máximo de duración de los procedimientos selectivos, en sustitución de los ocho que actualmente recoge el artículo 44.4 de la Ley 7/2005.

Artículo 28. Cursos y/o períodos de prácticas.

1. Cuando así se prevea en la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, los aspirantes que hayan resultado seleccionados y deban superar cursos y/o períodos de prácticas, serán nombrados personal funcionario en prácticas.

2. Mientras permanezcan en tal situación, percibirán las retribuciones previstas en el artículo 41 de esta ley.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. Si los cursos y/o períodos de prácticas tienen carácter eliminatorio, su no superación determinará la exclusión automática del aspirante del proceso de selección y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como funcionario.

4. La organización de estos cursos y/o períodos de prácticas corresponde a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León.

Al amparo del artículo 61.5 del TREBEP se procede en este precepto a regular los cursos y los períodos de prácticas, siguiendo en líneas generales lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 7/2005.

Como novedad, el apartado 2 establece que el régimen de las retribuciones de este personal no se determinará reglamentariamente (como dispone actualmente el artículo 45.2 de la Ley 7/2005), sino que se ajustará a lo establecido en la propia ley, en concreto en el artículo 41 del nuevo texto legal, relativo a las retribuciones de los funcionarios en prácticas.

Igualmente destaca la regulación expresa, en el apartado 3, de los efectos asociados a la no superación de aquellos cursos o períodos de prácticas que tengan carácter eliminatorio, extremo no contemplado en el actual artículo 45 de la Ley 7/2005 y que se considera aconsejable explicitar en el nuevo texto.

Por último, otra novedad la constituye el hecho de que la organización de los cursos y de los períodos de prácticas ya no se atribuye al órgano que se determine reglamentariamente, como dispone el actual artículo 45.3, sino que se encomienda de forma expresa a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León.

Artículo 29. Destinos del personal funcionario de carrera de nuevo ingreso.

1. Los destinos adjudicados a los aspirantes que superen el correspondiente proceso selectivo tendrán carácter definitivo y serán equivalentes a todos los efectos a los obtenidos por concurso.

Los puestos de trabajo únicamente se podrán adjudicar en destino provisional porque se encuentren pendientes de adjudicar en concurso de méritos.

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

3. Los puestos de trabajo que se oferten a los aspirantes seleccionados en las convocatorias realizadas en ejecución de la correspondiente oferta de empleo público no requerirán haber sido incluidos en concurso de méritos con carácter previo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En cualquier caso, la concreción de dichos puestos se efectuará en el momento de su oferta a los aspirantes seleccionados.

Siguiendo un orden sistemático, procede ahora regular, respecto del personal funcionario de carrera, qué concretas características poseen los destinos que se adjudican a dicho personal una vez que ingresa en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En el apartado 1 se dispone el carácter definitivo de los puestos de trabajo adjudicados.

El apartado 2 establece la necesaria correspondencia entre los puestos de trabajo a ofertar al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso y las necesidades del servicio. Asimismo, de acuerdo con la disposición adicional novena del TREBEP, se fija como regla que los puestos de trabajo a ofertar deberán corresponderse con los niveles mínimos establecidos para el correspondiente subgrupo (grupo en su caso) de clasificación del cuerpo, escala o especialidad en el que se ingrese, salvo en un supuesto: que no hubiera niveles mínimos disponibles.

El apartado 3 recoge lo dispuesto por el artículo 20.3 de la vigente Ley 7/2005. Su párrafo segundo toma en consideración la importante y necesaria distinción, a veces olvidada, entre plazas -que son objeto de la oferta de empleo público- y puestos de trabajo, que son concretados en el momento de su oferta a los aspirantes que han superado el correspondiente proceso selectivo para el acceso a la condición de funcionario de carrera.

Artículo 30. Selección de personal temporal.

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

2. Asimismo, podrán convocarse bolsas de empleo temporal abiertas para cuerpos, escalas y especialidades o, en su caso, categorías profesionales, mediante convocatorias específicas.

3. Reglamentariamente se regularán ambos sistemas de bolsas de empleo.

Este precepto se ajusta al contenido de los artículos 10.2 y 11.3 del TREBEP. A diferencia de la Ley 7/2005 (artículo 43.2), el nuevo texto legal prescinde de cualquier determinación sobre los posibles requisitos a exigir en la constitución de las bolsas y sobre los méritos que han de tenerse en cuenta con carácter predominante en dicha constitución, por entender preferible que sea la norma reglamentaria la que concrete este tipo de cuestiones. De ahí la remisión que efectúa el apartado 3.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO II

Adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario de carrera

Artículo 31. Adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.

Tanto la adquisición como la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se producirá de conformidad con lo establecido en la legislación básica en la materia.

Una vez regulado el acceso al empleo público en su vertiente de selección, la sistemática impone legislar a continuación sobre los requisitos exigidos para adquirir la condición de funcionario de carrera, así como para la pérdida de dicha condición.

Este precepto hace una remisión a la legislación básica. Los artículos 62 a 67 del TREBEP contienen una regulación pormenorizada de esta materia, por lo que, continuando con el afán simplificador que caracteriza al presente anteproyecto, de nuevo se intenta respetar el contenido de las previsiones básicas sin reiterar estas de forma innecesaria, ciñéndose el nuevo texto legal a ocupar el espacio de desarrollo previsto para el legislador autonómico en el TREBEP, así como en las competencias estatutarias.

Artículo 32. 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 la normativa básica estatal.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá denegar la prolongación en el servicio activo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Razones organizativas derivadas de la planificación del empleo público, así como presupuestarias.

b) Los resultados de la evaluación del desempeño.

c) La capacidad psicofísica, que será acreditada por los servicios de prevención de riesgos laborales.

3. Queda excluido de lo previsto en los apartados anteriores el personal funcionario de carrera al que resulten aplicables normas estatales específicas de jubilación.

4. En los términos que se determinen reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá concederse por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad máxima establecida en la normativa básica estatal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El artículo 67.3 del TREBEP remite a las leyes de función pública que se dicten en su desarrollo lo relativo a la prolongación de la permanencia en el servicio activo, fijando como límite máximo los setenta años de edad. En desarrollo de esta previsión, el presente artículo acomete la regulación de esta materia, debiendo destacarse que la alusión a los setenta años de edad es sustituida por una remisión genérica a la edad máxima que establezca la normativa básica estatal, al tratarse de una cuestión cuya concreción depende de lo que dicha normativa determine en cada momento.

El apartado 2 establece los criterios en base a los cuales la Administración autonómica podrá denegar la prolongación en el servicio activo, denegación que, por lo tanto, deberá ser motivada tal y como dispone el artículo 67.3 del TREBEP. Estos criterios coinciden solo parcialmente con los que contempla la Ley 7/2005 en su artículo 38.3, pues se incorporan ahora las razones de índole presupuestaria, se sustituye *“la conducta profesional, el rendimiento o la consecución de objetivos”* por los resultados de la evaluación del desempeño (figura que la Ley 7/2005 no contempla en los términos en que fue introducida en 2007 por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), y se establece, por último, que la capacidad psicofísica (el precepto actual habla de *“aptitud para el cumplimiento de las tareas y funciones”*) habrá de ser acreditada por los servicios de prevención de riesgos laborales.

El apartado 3, por su parte, excluye al personal funcionario de carrera al que resulten aplicables normas estatales específicas de jubilación, en línea con lo establecido por el artículo 67.3 in fine del TREBEP.

En el apartado 4, aunque se efectúa una remisión reglamentaria, se fija el siguiente límite de obligado cumplimiento: *“la prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá concederse por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad máxima establecida en la normativa básica estatal”*. Esta previsión se basa en la necesidad de evaluar periódicamente, ante la solicitud del funcionario interesado en obtener la prolongación, los criterios organizativos y presupuestarios, así como de adecuado desempeño y capacidad, que determina el apartado 2.

Por último, cabe reseñar la supresión, en el nuevo texto legal, de la previsión sobre *“personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud”* hasta ahora recogida en el artículo 38.4 de la Ley 7/2005, toda vez que, como se ha expuesto a lo largo de la presente memoria, existe ya en Castilla y León normativa autonómica específica.

TÍTULO V

Derechos y deberes del personal funcionario

CAPÍTULO I

Disposiciones generales





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 33. Derechos del personal funcionario.

1. *El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de esta ley tiene los derechos de carácter individual que determina la normativa básica estatal en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. Asimismo, tiene los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva señalados en dicha normativa.*

2. *El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de esta ley tiene derecho a recibir, conforme se determine reglamentariamente, reconocimientos o distinciones de carácter honorífico por su prolongada permanencia en el servicio, por jubilación o cuando destaque notoriamente en el cumplimiento de sus funciones o preste servicios de relevancia extraordinaria a la Administración. Tales reconocimientos o distinciones podrán consistir en:*

- a) *Insignias o placas conmemorativas.*
- b) *Menciones honoríficas.*
- c) *Condecoraciones y honores.*

3. *El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Administración de la Comunidad de Castilla y León le dispensará una protección adecuada frente a los riesgos laborales.*

El apartado 1 remite, respecto a los derechos individuales y colectivos, a lo dispuesto en los artículos 14 y 15 del TREBEP. Por otra parte, teniendo en cuenta que en la letra q) del artículo 14 del TREBEP se establece que los empleados públicos tendrán también aquellos derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en el apartado 2 de este precepto se determinan los reconocimientos y distinciones que se pueden reconocer al personal funcionario. Asimismo, se contempla expresamente el derecho del personal funcionario a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de esta ley tiene los deberes y está sujeto a los principios éticos y de conducta establecidos en la normativa básica estatal.

Al igual que en artículo anterior dedicado a los derechos del personal funcionario, se realiza una remisión a lo dispuesto en el artículo 52 del TREBEP, dedicado a los deberes de los empleados públicos, y a los artículos 53 y 54 del TREBEP, que recogen los principios éticos y de conducta.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO II

Régimen Retributivo

Artículo 35. Principios del régimen retributivo.

El régimen retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley atenderá a los siguientes principios:

a) Igualdad retributiva para los puestos que requieran el mismo nivel de titulación, tengan idéntico grado de dificultad técnica, responsabilidad e incompatibilidad y cuyas tareas y condiciones de empleo sean iguales, sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación.

b) Adecuación de las retribuciones globales del personal a las de otras Administraciones públicas, para puestos y funciones de análoga titulación, dedicación y responsabilidad.

c) Transparencia y publicidad de todas las retribuciones.

Al igual que en la Ley 7/2005, se recoge el principio de igualdad retributiva para aquellos puestos que tengan el mismo nivel de titulación e idéntico grado de dificultad técnica, responsabilidad e incompatibilidad y cuyas tareas sean iguales.

Se mantiene, como principio que debe regir el régimen retributivo, la adecuación de las retribuciones globales del personal a las de otras Administraciones públicas para puestos y funciones de análoga titulación, dedicación y responsabilidad, eliminando, por el contrario, la previsión de que esa adecuación se ha de procurar también en relación con el personal del sector privado en el territorio de la Comunidad Autónoma, que contiene la Ley 7/2005.

Artículo 36. Requisitos del régimen retributivo.

1. La Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad recogerá las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera, de conformidad con lo establecido en la normativa básica de aplicación.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. El personal funcionario no podrá ser retribuido por conceptos diferentes de los especificados en la normativa básica estatal y en esta ley.

De conformidad con lo dispuesto en el TREBEP, se establece que será la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad la que recoja las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El apartado segundo de este artículo es una traslación de lo dispuesto en el TREBEP al respecto, mientras que el último apartado también se prevé como principio retributivo en la Ley 7/2005, incluyendo en la redacción propuesta que el personal funcionario no podrá ser retribuido por conceptos diferentes de los especificados no solo en la ley autonómica, sino también en la normativa básica estatal.

Artículo 37. Retribuciones del personal funcionario de carrera.

Las retribuciones del personal funcionario de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

La clasificación es acorde con el TREBEP y no introduce ninguna novedad con respecto a la Ley 7/2005.

Artículo 38. Retribuciones básicas del personal funcionario de carrera.

1. Son retribuciones básicas el sueldo y los trienios, en los términos fijados en la normativa básica estatal. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

2. En el caso de que el personal funcionario de carrera 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 que transcurra 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 aun cuando durante el mismo se hayan prestado servicios simultáneos en uno o más sectores de la misma Administración o en administraciones públicas diferentes.

No se incluye ninguna novedad en cuanto a las retribuciones básicas del personal funcionario de carrera, estableciéndose una regulación acorde con el TREBEP. No obstante, se contempla expresamente la regla de que ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez, aun cuando durante el mismo se hayan prestado servicios simultáneos en uno o más sectores de la misma Administración o en administraciones públicas diferentes.

Artículo 39. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.

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





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

a) *Complemento de destino, que será único por cada puesto de trabajo en función del nivel asignado dentro del sistema organizativo a cada puesto. Figurará determinado en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los puestos comprendidos dentro del mismo nivel. Solo se percibirá en aquellos supuestos en los que el funcionario no tenga derecho a percibir complemento de carrera vertical o cuando este sea de nivel inferior al del puesto desempeñado. En los demás supuestos, quedará absorbido por el complemento de carrera correspondiente.*

b) *Complemento específico, que será único por cada puesto de trabajo y retribuirá las condiciones particulares de cada puesto en función de la especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad exigible para su desempeño, dedicación, especiales condiciones de riesgo, condición de puesto de difícil cobertura o ultraperiférico, penosidad o peligrosidad, así como cualquier otra condición que concurra en el puesto de trabajo. Su cuantía podrá fijarse en atención a los diversos factores que concurran en el puesto. Figurará determinado en la relación de puestos de trabajo y no podrá tener la consideración de retribución consolidada.*

c) *Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión alcanzada por el funcionario dentro del correspondiente sistema de carrera administrativa de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la presente ley. Se divide en:*

Primero. Complemento de carrera vertical, que se corresponderá con el grado reconocido al funcionario de entre los niveles en que se clasifican los puestos de trabajo. Su importe será el establecido para el correspondiente nivel. En los supuestos en los que el grado reconocido sea inferior al nivel del complemento de destino del puesto desempeñado, se percibirá la cuantía correspondiente a este.

Segundo. Complemento de carrera horizontal, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de las diferentes categorías en las que se articula la carrera profesional horizontal de la Administración autonómica, y que viene determinado en función del grupo o subgrupo al que pertenezca el cuerpo, escala o especialidad del funcionario.

d) *Complemento de desempeño, que retribuirá el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación conforme al procedimiento de evaluación del desempeño previsto en esta ley.*

Las cuantías globales máximas que se abonarán por dicho concepto deberán estar determinadas en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto se publicarán en la página web de la Junta de Castilla y León.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

e) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. No podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

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

Las cuantías individuales de las gratificaciones extraordinarias se publicarán en la página web de la Junta de Castilla y León.

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

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

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

2. 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.

Teniendo en cuenta que el artículo 24 del TREBEP dispone expresamente que la cuantía y la estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán en las correspondientes leyes de cada Administración pública, en el presente artículo se regulan las retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera. Este artículo supone una novedad en comparación con la Ley 7/2005, no solo por la regulación de los complementos de carrera horizontal, vertical y de atención continuada, sino también por las definiciones y concreciones en lo que respecta a los complementos de destino, específico y de desempeño.

Por lo que respecta al complemento de destino, se pone de manifiesto que solo se percibirá en aquellos supuestos en los que el funcionario no tenga derecho a percibir complemento de carrera vertical o cuando este sea de nivel inferior al del puesto desempeñado, mientras que, en los demás supuestos, quedará absorbido por el complemento de carrera correspondiente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En cuanto al complemento específico, al igual que en la Ley 7/2005, se dispone que retribuirá la especial dificultad técnica, responsabilidad y dedicación, incluyendo como novedad la condición de puesto de difícil cobertura o ultraperiférico.

El apartado 1.c) del precepto desarrolla el artículo 76.3.e) de la Ley 7/2005, introducido por la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, regulando el complemento por la carrera profesional vertical y horizontal, teniendo en cuenta el sistema de carrera administrativa de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes del presente anteproyecto.

El complemento de carrera retribuirá la progresión alcanzada por el funcionario dentro del correspondiente sistema de carrera administrativa, ya sea vertical u horizontal. En el caso del complemento de carrera vertical, este se corresponderá con el grado reconocido al funcionario de entre los 30 niveles en que se clasifican los puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta, como ya se ha indicado en la definición del complemento de destino, que, en los supuestos en los que el grado reconocido sea inferior al nivel del complemento de destino del puesto desempeñado, se percibirá el complemento de destino. Por otra parte, el complemento de carrera horizontal retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de las diferentes categorías en las que se articula la carrera profesional horizontal de la Administración autonómica, implantada por la Ley 7/2019, de 19 de marzo, y su Decreto de desarrollo (Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

El complemento de productividad, por su parte, cambia de nomenclatura, pasando a denominarse complemento de desempeño y adaptando su definición al contenido del artículo 24 del TREBEP, el cual remite a las correspondientes leyes de cada Administración pública para que dispongan la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, en base a una serie de factores entre los que se encuentra el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. De ahí que sea necesario establecer una evaluación del desempeño de los resultados obtenidos teniendo en cuenta los objetivos previstos.

En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, estas deberán aparecer determinadas globalmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León y su individualización tendrá lugar una vez se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios. Teniendo en cuenta el carácter público de estas gratificaciones, se señala de manera expresa, para mayor difusión y público conocimiento, que el lugar de publicación de aquellas será la página web de la Junta de Castilla y León.

Finalmente, como novedad respecto a la Ley 7/2005, en el apartado 1.f) se incluye el complemento por atención continuada con el fin de retribuir la atención a los servicios o a los usuarios de estos que, de manera permanente, realiza el personal funcionario, ya sea por temporadas de actividad o por ser continua a lo largo de todo el año, incluyendo sábados, domingos y festivos. También se percibirá por el trabajo nocturno o en día no laborable, así como





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

por la realización de guardias físicas o localizadas. En esta misma letra se establece qué se entiende por guardia física y por guardia localizada a efectos de la ley, con el fin de clarificar estos conceptos.

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe que resulte de la normativa estatal y autonómica aplicable.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del funcionario en dichas fechas, con las especialidades que se determinen reglamentariamente.

Este artículo recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 76 de la Ley 7/2005, una traslación al ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 22 del TREBEP.

Artículo 41. Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

1. El personal funcionario en prácticas tendrá derecho a percibir, como mínimo, las retribuciones básicas correspondientes al subgrupo o grupo de clasificación profesional en el que esté clasificado el cuerpo, escala o especialidad en el que aspira a ingresar.

Si las prácticas se realizasen desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

2. El personal funcionario en prácticas que viniese prestando servicios para la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá optar por seguir percibiendo las mismas retribuciones, siempre que continúe vinculado al mismo puesto de trabajo durante el permiso para la realización de las prácticas.

Teniendo en cuenta la remisión que el TREBEP realiza a la normativa autonómica para la determinación de las retribuciones del personal funcionario en prácticas, en este artículo se recogen dichas remuneraciones sin introducir ninguna novedad con respecto a lo regulado en el Decreto 29/1989, de 9 de marzo, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas, y en la propia Ley 7/2005, de 24 de mayo.

Artículo 42. Retribuciones del personal funcionario interino.

El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo o grupo de adscripción, en el supuesto de que este no tenga subgrupo. Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias en los términos previstos en la normativa básica estatal.

Se trata de una regulación adaptada al artículo 25 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 43. Retribuciones del personal eventual.

1. El personal eventual percibirá las retribuciones que se determinen por acuerdo de la Junta de Castilla y León, conforme al sistema retributivo previsto para el personal funcionario de carrera en esta ley y con respeto a las cuantías globales máximas previstas en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad.

2. En ningún caso el personal eventual podrá percibir gratificaciones extraordinarias ni incentivos por resultados de la gestión.

En vista de que el artículo 12.5 del TREBEP pone de manifiesto que al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, en este artículo se hace referencia al hecho de que sus retribuciones se determinaran de acuerdo con el sistema retributivo del personal funcionario de carrera.

Artículo 44. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal funcionario percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en la cuantía y condiciones que se determinen reglamentariamente.

En este caso no se introducen novedades con respecto a la regulación de la Ley 7/2005.

CAPÍTULO III

Derecho a la negociación colectiva y representación

Artículo 45. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo del personal funcionario estará sujeta a la regulación establecida en la normativa básica estatal y se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c) y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

2. A estos efectos, se constituirán mesas de negociación en las que tendrán legitimidad para estar presentes, por una parte, la representación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y, por otra, las organizaciones sindicales más representativas en los términos señalados por la normativa básica estatal.

3. Las materias objeto de negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León serán las previstas en la normativa básica estatal.

Para evitar reiteraciones innecesarias, este precepto se remite a la normativa básica estatal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 46. Mesas de negociación.

1. Se constituirá una Mesa general para la negociación de aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Su constitución y composición se ajustarán a lo establecido en la normativa básica estatal.

2. A los efectos de la negociación colectiva del personal funcionario, se constituirá una Mesa general de negociación que tendrá como competencia la negociación de las materias relacionadas con las condiciones de trabajo comunes a todo el personal funcionario en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Su constitución y composición se ajustarán a lo establecido en la normativa básica estatal. Cada una de las partes estará representada por doce miembros.

3. Dependiendo de la Mesa general de negociación prevista en el apartado anterior y por acuerdo de esta, podrán constituirse mesas sectoriales en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de personal funcionario y a su número. Su competencia se extenderá a los temas comunes al personal funcionario del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa general de negociación o a los que esta explícitamente les reenvíe o delegue.

El apartado tercero del artículo 102 de la Ley 7/2005 preceptúa que “*Dependiendo de la Mesa General de Negociación de la Administración de Castilla y León se constituirán Mesas sectoriales de negociación en los sectores específicos, dentro de este grupo, se constituirán en todo caso las siguientes Mesas Sectoriales: La de Función Pública referida al personal de administración y servicios de la Administración General y sus Organismos Autónomos. La de personal docente en los centros públicos no universitarios. La de personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas. La de personal al servicio de Universidades, en cuyo ámbito se negociarán únicamente aquellas cuestiones relativas al personal de competencia de la Comunidad Autónoma*”.

No obstante, el apartado tercero del artículo 46 lleva a cabo la necesaria adaptación, en cuanto a la regulación de las mesas sectoriales, a lo dispuesto en el TREBEP, que no las configura como órganos de existencia obligatoria, sino que establece su posible creación por acuerdo de la Mesa general.

Artículo 47. Pactos y acuerdos.

1. En el seno de cualquiera de las mesas de negociación, la representación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas, para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, con el contenido y alcance establecidos por la normativa básica estatal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Los pactos y acuerdos, una vez ratificados, serán remitidos para su registro y depósito a la oficina pública correspondiente. La autoridad respectiva ordenará su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Este precepto se adapta a lo dispuesto por la normativa básica estatal en esta materia.

Artículo 48. Representación del personal funcionario.

1. Los órganos específicos de representación del personal funcionario son los delegados de personal y las juntas de personal.

2. La composición, funciones, garantías y duración de la representación se regirán por lo dispuesto en la normativa básica estatal y en los acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales sobre ordenación de la negociación colectiva.

3. Se constituirá una junta de personal en cada una de las siguientes unidades electorales:

a) Una en los servicios centrales para el personal funcionario dependiente de los mismos, con independencia de la localidad de destino.

b) Una en cada Área de Salud para el personal funcionario y estatutario, sanitario o no, al servicio de las instituciones sanitarias públicas dependientes de la Comunidad de Castilla y León, incluido aquel personal que preste servicios en la Gerencia de Emergencias Sanitarias a nivel provincial.

c) Una en cada provincia para el personal docente de los centros públicos no universitarios.

d) Una en cada provincia para el personal no incluido en ninguna otra y destinado en ella.

4. Previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la Junta de Castilla y León podrá modificar o establecer unidades electorales en función del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando su configuración a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Al igual que se dispone en la Ley 7/2005 y de acuerdo con el TREBEP, en el apartado 1 se pone de manifiesto que los órganos específicos de representación de los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En el apartado 2 se realiza una remisión, en relación con la composición, funciones, garantías y duración de la representación, a la normativa básica estatal y a los acuerdos que se suscriban con las organizaciones sindicales sobre ordenación de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta el artículo 39.4 del TREBEP, que dispone que *“El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas”*, en el apartado 3 se lleva a cabo la determinación de las unidades electorales en desarrollo del citado artículo del TREBEP, lo que representa una novedad en relación a la Ley 7/2005.

Finalmente, en el texto se establece la posibilidad, previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas, de modificar o establecer unidades electorales en función del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando su configuración a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

CAPÍTULO IV

Jornada, permisos, licencias y vacaciones

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

1. De acuerdo con lo que se establezca en la normativa básica estatal, 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 Junta de Castilla y León establecerá la jornada general y las especiales de trabajo, así como el régimen de horarios.

4. El personal funcionario tiene derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

De acuerdo con el artículo 47 del TREBEP, en el que se dispone que las Administraciones públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos, se introduce un artículo dedicado a la jornada de trabajo que en la Ley 7/2005 no existe.

En este sentido, en el apartado 1, siempre de conformidad con la normativa básica estatal, se pone de manifiesto que el personal funcionario realizará la jornada que reglamentariamente se determine (en la actualidad, Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

El apartado 2 recoge, en los mismos términos, lo dispuesto por el artículo 47 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El apartado 3, teniendo en cuenta la previsión antedicha del TREBEP y en línea con lo dispuesto en el artículo 6.2.p) del anteproyecto, recoge la competencia de la Junta de Castilla y León para el establecimiento de la jornada general y de las jornadas especiales de trabajo, así como el régimen de horarios.

Finalmente, el apartado 4 se refiere al derecho que tiene el personal funcionario a la desconexión digital. La regulación del derecho a la desconexión digital se ha producido en España con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que adapta nuestro ordenamiento jurídico al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La desconexión digital se ha convertido en un derecho básico para los trabajadores debido al uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El derecho a la desconexión digital busca garantizar el respeto al tiempo de descanso, limitando el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de los permisos, vacaciones o bajas por enfermedad y con el objetivo de potenciar el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 50. Teletrabajo.

1. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán prestarse servicios fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación en los términos establecidos reglamentariamente.

2. Son susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y la comunicación.

3. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser autorizada, previa solicitud del interesado, por el órgano que se determine reglamentariamente.

Se introduce un artículo específico dedicado al teletrabajo -materia no regulada en la Ley 7/2005- en consonancia con el artículo 47 bis del TREBEP, dedicado al teletrabajo e introducido por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En el ámbito autonómico han sido varias las disposiciones normativas que han regulado la modalidad de prestación de la jornada de trabajo no presencial mediante la fórmula del teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, encontrándose actualmente en vigor el Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. A esta normativa reglamentaria se remite el presente artículo con el fin de concretar la forma de prestación de los servicios por medio de esta modalidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 51. Permisos del personal funcionario.

1. El personal funcionario tendrá derecho a los permisos establecidos por la normativa básica estatal.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del primer día de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

2. Asimismo, 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.

Teniendo en cuenta la técnica empleada a lo largo de todo el texto normativo y con el fin de evitar reiteraciones innecesarias, se vuelve a efectuar una remisión a la normativa básica estatal por lo que respecta a los permisos del personal funcionario.

Sin embargo, este artículo contiene una novedad y es la introducción de un nuevo permiso cuya posibilidad de implantación se establece en la disposición adicional decimosexta del TREBEP: *“Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, 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 el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto”.*

Para finalizar este artículo, el apartado 2 recoge, al igual que la Ley 7/2005, el incremento de los días adicionales por asuntos particulares en función de los trienios cumplidos.

Artículo 52. Licencias del personal funcionario.

1. En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, al personal funcionario podrán concedérsele licencias en los siguientes supuestos:

a) Retribuidas:

Primero. Por enfermedad, en los términos establecidos en las normas de Seguridad Social que resulten de aplicación.

Segundo. Por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Tercero. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con el empleo público.

Cuarto. Para la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

b) No retribuidas:

Primero. Por asuntos propios, cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Segundo. Para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, cuya duración no podrá exceder de tres meses.

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

El artículo 14 del TREBEP, dedicado a los derechos individuales de los empleados públicos, recoge en su letra m) el derecho a "*las vacaciones, descansos, permisos y licencias*". En consonancia con este artículo, se recogen las licencias que podrán concederse al personal funcionario, con la diferencia respecto a la Ley 7/2005 de la distinción entre retribuidas y no retribuidas y de la eliminación de la posibilidad de conceder licencia para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante esta licencia, recogida en la Ley 7/2005, el interesado percibía la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

No se considera necesario desarrollar legalmente las licencias establecidas, realizándose una remisión a la normativa reglamentaria de aplicación.

Artículo 53. Vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, de conformidad con lo establecido en la normativa básica estatal.

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

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





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones, debiéndose garantizar las necesidades de prestación del servicio público.

Este artículo no introduce ninguna novedad respecto a la regulación vigente en cuanto al número de días de vacaciones retribuidas al año y en cuanto al incremento de las mismas por años de servicio, remitiéndose a la norma reglamentaria para la determinación de las condiciones y de los períodos de disfrute, encontrándose actualmente en vigor en esta materia el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

CAPÍTULO V **Formación**

Artículo 54. Formación.

1. El personal funcionario tiene derecho a la formación continua, que tiene por objeto proporcionar, en cada momento y contexto, las competencias adecuadas para servir al interés general y llevar a cabo una prestación de servicios de calidad.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León promoverá y facilitará el aprendizaje del personal funcionario a lo largo de toda su vida profesional, así como la gestión del conocimiento.

2. El personal funcionario tiene el deber de contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas.

A tal fin, deberá asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas siempre que se desarrollen dentro de la jornada laboral, bien cuando la finalidad de estas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de sus funciones, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Los conocimientos adquiridos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

3. Corresponde a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León la selección, formación y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Sus funciones se determinarán reglamentariamente.

4. La Administración de la Comunidad de Castilla y León facilitará el acceso a la formación al personal funcionario con discapacidad o perteneciente a otros colectivos que puedan tener especiales dificultades para acceder a las acciones formativas.

A tal efecto, se adoptarán medidas relacionadas con la territorialización de dichas acciones, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación o el impulso de metodologías innovadoras.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Al igual que en la Ley 7/2005, se dedica un artículo a la formación del personal funcionario, si bien con una redacción distinta. Se configura la formación continua como un derecho del personal funcionario con el fin de llevar a cabo una prestación de servicios de calidad, a lo que se unen las actuaciones para facilitar el aprendizaje que deberá desarrollar la Administración. También se contempla el deber que tiene el personal funcionario de participar en las actividades formativas y la obligación, salvo causa justificada, de asistir a aquellas actividades programadas que se desarrollen dentro de la jornada laboral.

Se establece expresamente que corresponde a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León la selección, formación y perfeccionamiento de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con el vigente Decreto 9/2021, de 31 de marzo, por el que se regula la Escuela de Administración Pública de Castilla y León.

Finalmente, y a diferencia de la Ley 7/2005 -donde se contempla que los programas de formación del personal incluido en el ámbito de aplicación de dicha ley incluirán las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso y aprovechamiento únicamente de las personas con discapacidad-, se recoge la necesidad de facilitar el acceso a la formación no solo al personal funcionario con discapacidad, sino también al personal funcionario "*pertenciente a otros colectivos*" que pueda tener especiales dificultades para acceder a las acciones formativas.

CAPÍTULO VI

Carrera profesional

Artículo 55. Concepto y principios de la carrera profesional del personal funcionario de carrera.

La carrera profesional es el conjunto sistematizado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Reglamentariamente se desarrollarán las distintas modalidades de carrera profesional previstas en el presente capítulo.

Este artículo recoge la definición establecida en el TREBEP en cuanto a la carrera profesional, remitiendo a la normativa reglamentaria el desarrollo de las distintas modalidades

Artículo 56. Modalidades de carrera profesional.

1. La carrera profesional del personal funcionario de carrera se podrá hacer efectiva de acuerdo con lo establecido en la normativa básica estatal mediante las siguientes modalidades compatibles entre sí:

- a) Carrera profesional vertical.*
- b) Carrera profesional horizontal.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

c) Promoción interna vertical.

d) Promoción interna horizontal.

2. La carrera profesional vertical y la carrera profesional horizontal se desarrollan dentro del propio cuerpo, escala o especialidad de pertenencia, mientras que la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal se articulan a través del ingreso en un nuevo cuerpo, escala o especialidad.

Este precepto desarrolla las previsiones contenidas en el artículo 16 del TREBEP, que determina que serán las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto las que regulen la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera profesional horizontal, carrera profesional vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Se considera necesario la introducción del apartado 2 con el fin de clarificar las distintas modalidades de carrera profesional y la vinculación con el cuerpo funcional en el caso de la carrera profesional vertical y carrera profesional horizontal.

Artículo 57. 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 concurso y libre designación regulados en esta ley.

2. En todo caso, la carrera profesional vertical se desplegará dentro de un mismo cuerpo, escala o especialidad.

3. El personal funcionario de carrera adquirirá un grado personal que se corresponderá con alguno de los treinta niveles en que se clasifican los puestos de trabajo. La consolidación, conservación y convalidación del grado personal se producirá en los términos que se determinen reglamentariamente. En ningún caso podrá consolidarse un grado personal que no corresponda a uno de los niveles propios del intervalo asignado al grupo y subgrupo en que se encuentra clasificado el cuerpo o escala a que pertenezca el funcionario.

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





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Este precepto lleva a cabo la adaptación a la normativa autonómica de lo dispuesto en el artículo 16 del TREBEP, definiendo en qué consiste la carrera profesional vertical.

La carrera profesional vertical va unida al grado personal y, por ello y con la misma redacción de la Ley 7/2005, en el apartado 3 del presente artículo se hace referencia al grado personal y a la imposibilidad de consolidar un grado personal que no se corresponda con los niveles propios del intervalo asignado al grupo y subgrupo en el que se encuentra clasificado el cuerpo o escala al que pertenezca el funcionario. Asimismo, se remite a la normativa reglamentaria para la consolidación, conservación y convalidación del grado personal (actualmente, el Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal).

En el apartado 4 se establece una regla en cuanto al grado personal consolidado en los supuestos de cese en la titularidad de un puesto de trabajo con carácter definitivo sin obtener otro por los sistemas legales de provisión, que ya se recoge en la Ley 7/2005 como una garantía derivada del puesto de trabajo. Así pues, tanto en la Ley 7/2005 como en el nuevo texto se dispone que, en los supuestos de cese en la titularidad del puesto de trabajo que ostentase sin obtener otro por los sistemas legales de provisión de carácter definitivo, el personal funcionario de carrera será adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo, escala o especialidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal.

Asimismo, y en concordancia con el régimen retributivo analizado en el artículo 39.1 c) del nuevo texto legal, el personal funcionario de carrera tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, a percibir, al menos, el complemento de destino del nivel correspondiente a su grado personal.

Artículo 58. Carrera profesional horizontal.

1. La carrera profesional horizontal, que consistirá en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, tendrá carácter voluntario, estará ligada a la evaluación del desempeño y se desarrollará en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia del personal funcionario.

2. Con carácter general, la carrera horizontal se organizará 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.

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





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. A estos efectos se considerará el tiempo de permanencia en categorías, escalones o tramos de carrera horizontal equivalentes de otra Administración pública, siempre que resulte posible su homologación.

4. Deberán valorarse la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. La obtención de resultados positivos en esta última será condición necesaria para que el personal alcance las diferentes categorías de carrera profesional.

Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

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

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

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

6. El personal docente se regirá por lo dispuesto en su normativa específica de aplicación y, subsidiariamente, por lo dispuesto en la presente ley.

7. El personal funcionario interino tendrá derecho a la carrera profesional horizontal en los términos que se determinen reglamentariamente.

Este artículo desarrolla la previsión del artículo 17 del TREBEP y recoge parcialmente la regulación contenida en el artículo 66 de la Ley 7/2005, cuya redacción vigente fue introducida por la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

De esta forma, en el apartado 1 se define la carrera profesional horizontal, que tendrá carácter voluntario y estará ligada a la evaluación del desempeño, y se insiste en lo ya indicado en el artículo 56: la carrera profesional horizontal se desarrollará en el cuerpo, escala o especialidad de pertenencia del personal funcionario.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En el apartado 2 se recoge lo dispuesto en esta materia por el artículo 66 de la vigente Ley 7/2005, eliminándose la regla contenida en este artículo respecto a los trabajadores fijos discontinuos y que dispone que solo se les computa, a efectos de carrera profesional horizontal, el tiempo que hayan permanecido en alta, pudiendo reglamentariamente establecerse coeficientes de corrección del cómputo, eliminación que se produce porque la jurisprudencia ha considerado que el cómputo de la permanencia debe tener en cuenta los años completos y no solo los períodos de alta efectiva (por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo nº 852/2019, de 10 de diciembre).

En el apartado 3 se recoge la previsión de la consideración del tiempo de permanencia en categorías, escalones o tramos de carrera horizontal equivalentes de otra Administración pública, siempre que sea posible su homologación.

En el apartado 4 se recogen los diferentes aspectos que deben ser objeto de valoración, junto con el resultado de la evaluación del desempeño, para el reconocimiento de la carrera profesional horizontal. Hay que tener en cuenta que estos aspectos son actualmente objeto de desarrollo reglamentario por el Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El apartado 5 insiste en la idea de que la carrera profesional horizontal está ligada al cuerpo, escala o especialidad a la que se pertenezca. Por ello, el complemento que se perciba corresponderá al grupo o subgrupo de pertenencia del cuerpo, escala o especialidad. Asimismo, y ligada a la misma idea de desarrollo de la carrera profesional horizontal, se dispone que, en el supuesto de ingreso por parte del personal funcionario de carrera en un nuevo cuerpo, escala o especialidad de diferente grupo o subgrupo profesional a aquel en el que haya consolidado una determinada categoría profesional, se deberá comenzar una nueva carrera profesional horizontal, comenzando la misma en la categoría profesional I. No obstante, se establece la salvedad de que, hasta que este personal funcionario tuviera reconocida la nueva categoría profesional que conlleve un complemento de carrera superior al que se venía percibiendo, continuará percibiendo el complemento de carrera reconocido, con la prohibición expresa de compatibilizar más de un complemento de carrera horizontal.

Finalmente, respecto al personal docente el precepto se remite a su normativa específica y, subsidiariamente, a lo dispuesto en el texto legal; asimismo, se reconoce el derecho a la carrera profesional horizontal al personal funcionario interino en los términos que se determinen reglamentariamente.

Artículo 59. Promoción interna del personal funcionario de carrera.

1. La promoción interna, tanto vertical como horizontal, se ajustará a lo dispuesto en la normativa básica estatal y se desarrollará en convocatorias de pruebas selectivas independientes del ingreso libre en el correspondiente cuerpo, escala o especialidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. El sistema de selección será el de concurso-oposición, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y el resto de los principios establecidos en la normativa básica estatal.

3. Las convocatorias podrán establecer la exención de la realización de aquellas pruebas y/o partes del temario que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos en el acceso al cuerpo, escala o especialidad de origen.

4. Los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna, previa solicitud de estos, tendrán derecho a que se les adjudique como destino el puesto de trabajo que vinieran desempeñando con carácter definitivo, siempre que dicho puesto esté adscrito al cuerpo, escala o especialidad al que promocionen. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

5. Salvo que exista una ley especial, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la consejería competente en materia de función pública, podrá determinar los cuerpos, escalas y especialidades de la Administración de la Comunidad de Castilla y León a los que podrá acceder el personal funcionario perteneciente a otros de su mismo grupo, así como los requisitos exigibles para el acceso, siempre que desempeñe funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentre en posesión de la titulación académica requerida y supere las correspondientes pruebas.

A estos efectos, para el acceso a otros cuerpos o escalas dentro de su mismo grupo, el personal funcionario que reúna las condiciones de la convocatoria deberá superar únicamente aquella parte de las pruebas selectivas propia de la especialidad del cuerpo o escala al que pretenda acceder, siendo de aplicación, en todo lo demás, lo dispuesto en los apartados anteriores.

Este artículo desarrolla el artículo 18 del TREBEP, sin que su regulación actual difiera sustancialmente de lo regulado en la vigente Ley 7/2005. Cabe reseñar únicamente que, en base a la habilitación del citado artículo 18 -que preceptúa que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna-, se recoge la facultad de eximir de la realización de aquellas pruebas y/o partes del temario que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos en el acceso al cuerpo, escala o especialidad de origen.

Los apartados 4 y 5 de este artículo no añaden ninguna novedad ni cambian la redacción respecto a lo previsto en la Ley 7/2005.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO VII

Evaluación del desempeño

Artículo 60. Evaluación del desempeño.

1. *La Administración de la Comunidad de Castilla y León establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal funcionario. La evaluación del desempeño se define como un proceso que permite medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada funcionario público.*

2. *Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal funcionario.*

3. *Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal funcionario. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo, así como en el diseño y revisión de los procesos de formación y selección. Dichos datos estarán en todo caso sometidos a las garantías establecidas por la normativa sobre protección de datos de carácter personal.*

4. *El sistema y el procedimiento para la evaluación del desempeño se determinarán reglamentariamente, así como los efectos de sus resultados sobre la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la prolongación del servicio activo.*

5. *La continuidad del personal funcionario de carrera en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedará vinculada al resultado de la evaluación del desempeño, de acuerdo con el sistema que se determine reglamentariamente, dándose audiencia a la persona interesada y a través de la correspondiente resolución motivada*

En la Ley 7/2005 se regula la evaluación del desempeño en el artículo 70 únicamente con respecto a la implantación de un sistema de evaluación de los diferentes puestos directivos y unidades con rango igual o superior a Jefatura de Servicio. En el nuevo texto se hace referencia al establecimiento de sistemas de evaluación del desempeño de todo el personal funcionario.

Como ha apuntado Asensio Roca (2019), hasta el Estatuto Básico de 2007, el sometimiento a calificación a los empleados públicos de su actividad o de los resultados alcanzados era totalmente extraño, tanto para la legislación como para las propias Administraciones públicas. Sin embargo, para los ciudadanos, la visión de un sector público “sometido a evaluación” ha sido desde siempre una de las exigencias más generalizadas. Es tiempo, pues, de efectuar una regulación más completa, actualizada y adaptada a la normativa básica estatal, que es lo que se pretende con este precepto.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO VIII

Garantías derivadas del puesto de trabajo

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

1. *El personal funcionario de carrera tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, a percibir al menos el complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.*

2. *Asimismo, se establecen las siguientes garantías:*

a) *El personal funcionario de carrera que cese en un puesto de trabajo obtenido por el sistema de libre designación, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo 79 de esta ley, quedará a disposición del titular de la Secretaría General de la respectiva consejería, que dispondrá su adscripción provisional, en el plazo de un mes, a otro puesto correspondiente a su cuerpo o escala.*

b) *Al personal funcionario de carrera que cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso, incluidos los casos de supresión del puesto, sin obtener otro por los sistemas legalmente previstos, se le adscribirá provisionalmente a un puesto correspondiente a su cuerpo o escala en los mismos términos recogidos en el apartado anterior.*

c) *En el supuesto previsto en el apartado a) el personal funcionario tendrá derecho preferente para ocupar puestos del mismo nivel al que ocupara con anterioridad a la libre designación, cualquiera que sea la Administración a la que dicho puesto estuviese adscrito, bien en la localidad de este, o bien en la del puesto de libre designación, siempre que este último se hubiera desempeñado durante un periodo mínimo de seis meses.*

En el supuesto previsto en el apartado b) el personal funcionario tendrá derecho preferente para ocupar un puesto del mismo nivel y localidad al que ostentaban con carácter definitivo.

d) *El derecho de preferencia previsto podrá ejercitarse únicamente a través de la participación en concurso de méritos.*

Su ejercicio implica la obligatoriedad de solicitar todas las vacantes ofertadas sobre las que recaiga la preferencia, para las que el concursante cumpla los requisitos establecidos.

El derecho de preferencia podrá hacerse valer por una sola vez en el concurso de méritos que determine su titular.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

La preferencia no tiene un carácter absoluto, sino que, en caso de incidir sobre más de una plaza, los concursantes que pudieran ser postergados por los preferentes serán aquellos que menor diferencial de puntuación guarden con los preferentes conforme a los méritos establecidos en la respectiva convocatoria. El derecho preferente regulado en este artículo se extinguirá al hacerse efectivo y, en todo caso, cuando se obtenga un puesto de trabajo con carácter definitivo.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, la adscripción provisional se realizará en puesto de la misma localidad, salvo que por resolución debidamente motivada quede acreditada la inexistencia en aquella de puestos de trabajo vacantes adscritos al correspondiente cuerpo o escala. En todo caso el puesto al que se adscriba al funcionario no podrá ser inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en las relaciones de puestos de trabajo continuarán percibiendo, en tanto que se les adscriba a otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

Este precepto viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 69 de la vigente Ley 7/2005.

CAPÍTULO IX **Incompatibilidades**

Artículo 62. Incompatibilidades del personal funcionario.

1. El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, pública o privada, por cuenta propia o ajena, retribuida o meramente honorífica, que impida o menoscabe el exacto cumplimiento de los deberes del personal funcionario, comprometa su imparcialidad o independencia o perjudique a los intereses generales.

2. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León está sometido a la normativa básica estatal en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas y a la normativa autonómica que se dicte en desarrollo de la misma.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 73 de la vigente Ley 7/2005.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

TÍTULO VI

Planificación y ordenación de los recursos humanos

CAPÍTULO I

Planificación

Sección 1ª. Planificación de recursos humanos

Artículo 63. Planificación de recursos humanos.

La planificación de los recursos humanos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 69 del TREBEP.

Artículo 64. Planes para la ordenación de los recursos humanos.

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá elaborar planes para la ordenación de sus recursos humanos, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

2. Los planes para la ordenación de los recursos humanos se ajustarán a lo establecido en la presente ley y en sus normas de desarrollo. Cuando afecten al personal laboral, se desarrollarán conforme a las normas del Derecho laboral.

3. Los planes para la ordenación de los recursos humanos deberán contener:

- a) El ámbito de aplicación del plan y su vigencia temporal.*
- b) Una memoria justificativa motivada en la que se definan, al menos, los objetivos a conseguir y los efectivos que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.*
- c) La definición de las medidas y actuaciones necesarias para el cumplimiento del plan.*
- d) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones definidas en el plan.*
- e) El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

4. Asimismo, los planes para la ordenación de los recursos humanos podrán incluir las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de estos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de teletrabajo.

d) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

e) Medidas de promoción interna y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa en los términos establecidos por la normativa básica estatal.

f) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en el mismo.

g) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.

Teniendo en cuenta la habilitación prevista en el TREBEP según la cual las Administraciones públicas podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras, alguna de las medidas enumeradas, en este artículo se contempla la facultad que tiene la Administración de la Comunidad de Castilla y León de elaborar planes para la ordenación de sus recursos humanos. Por otra parte, y a diferencia de lo que establece la Ley 7/2005, se distingue entre las medidas que obligatoriamente deberán contener los planes de ordenación de recursos humanos y aquellas otras que podrán ser incluidas. Cabe recordar que la vigente Ley 7/2005 establece cuáles son las medidas que pueden incluirse en los planes de ordenación sin que para ninguna de ellas se establezca carácter obligatorio.

Artículo 65. Oferta de empleo público.

1. La oferta de empleo público determinará las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

2. La oferta de empleo público podrá contener, asimismo, medidas derivadas del contenido de los planes de ordenación de los recursos humanos.

3. La oferta de empleo público será aprobada anualmente por la Junta de Castilla y León, previa negociación, y publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León».





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

4. Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos de acceso al empleo público de esta Administración, deberán publicarse en el «Boletín Oficial de Castilla y León» en el plazo máximo de un año desde la fecha de aprobación de la oferta de empleo público de la que derivan.

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

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Este precepto supone la plasmación de lo dispuesto en el artículo 70 del TREBEP. Sin diferir en cuanto a la forma de publicación y periodicidad respecto a la Ley 7/2005, el nuevo texto legal introduce la previa negociación antes de la aprobación de la oferta de empleo público por la Junta de Castilla y León, aspecto que en la vigente Ley 7/2005 no se contempla.

Ello se debe a lo dispuesto en el artículo 37.1.c) del TREBEP, que incluye como una de las materias objeto de negociación “*Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*”.

Asimismo, como medida garantista, se establece la obligatoriedad de publicación de las convocatorias en plazo máximo de un año desde la fecha de aprobación de la oferta de empleo público de la que deriven.

Finalmente, y en cuanto al apartado 5 de este artículo, se mantiene la reserva del mínimo del diez por ciento de las plazas vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Hay que recordar que el TREBEP fija esta reserva en el siete por ciento, por lo que tanto este texto normativo como la Ley 7/2005, en aras de una mejor consecución de los objetivos que se establecen en las políticas de inclusión de las personas con discapacidad, eleva ese porcentaje. También se recoge lo dispuesto en el TREBEP respecto a que “*la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual*”.

Sección 2ª Registro General de Personal y gestión integrada de los recursos humanos.

Artículo 66. Registro General de Personal.

1. El Registro General de Personal de la Comunidad de Castilla y León es el registro administrativo en el que se inscribe al personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Este registro queda adscrito al órgano directivo central competente en materia de función pública.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 26 de la vigente Ley 7/2005.

Artículo 67. Organización y funcionamiento del Registro General de Personal.

1. La organización y funcionamiento del Registro General de Personal se determinarán por decreto de la Junta de Castilla y León.

2. El Registro General de Personal estará coordinado con el Registro Central de Personal de la Administración general del Estado y con los registros de otras Administraciones públicas.

3. Corresponde a cada consejería facilitar los datos iniciales y mantener permanentemente actualizada la información.

4. La previa inscripción en el Registro General de Personal es requisito para que puedan acreditarse en nómina retribuciones al personal que debe figurar en el mismo, en la forma que reglamentariamente se determine.

5. Salvo los incrementos legalmente establecidos y de general aplicación, en ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se haya comunicado al Registro General de Personal la resolución o acto por el que han sido reconocidas.

6. La utilización de los datos que consten en el Registro General de Personal estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución y a las cautelas que, en orden a su confidencialidad, se establezcan en la normativa de protección de datos de carácter personal.

7. El personal que figure inscrito en el Registro General de Personal tendrá libre acceso a su expediente individual y a los datos de su vida administrativa que figuren inscritos.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por los artículos 26 y 27 de la vigente Ley 7/2005.

Artículo 68. Gestión integrada de los recursos humanos.

En la Administración de la Comunidad de Castilla y León existirá un único Sistema Integrado de Gestión de Personal, dependiente de la consejería competente en materia de función pública, para la gestión coordinada e integral de los recursos humanos de todos los sectores de esta Administración y como elemento de planificación del empleo público.

La implantación del sistema de gestión y administración del personal, que permite que los actos administrativos que dan lugar a las inscripciones y anotaciones registrales puedan adoptar la forma de documentos informáticos susceptibles de ser firmados electrónicamente, transmitidos por medios telemáticos y conservados en soporte óptico, magnético o electrónico, hace necesaria la introducción de este artículo en la ley.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO II **Estructuración**

Artículo 69. Puesto de trabajo.

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

El puesto de trabajo está constituido por un conjunto de funciones, actividades, tareas y otras responsabilidades identificadas bajo una concreta denominación y para el desempeño de las cuales son exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia.

2. En el ejercicio de su potestad de autoorganización, la Administración podrá crear y suprimir puestos de trabajo y modificar las funciones y tareas de estos. Si la modificación es de tal entidad que el contenido del puesto de trabajo difiera sustancialmente del que tenía con anterioridad, se producirá su amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro puesto de trabajo existente.

Se introduce un artículo específico dedicado al puesto de trabajo, inexistente en la Ley 7/2005, en consonancia con la potestad autoorganizativa de la gozan las Administraciones públicas y con el artículo 73 del TREBEP, que hace referencia al derecho de los empleados públicos al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del Estatuto. Así pues, se define el puesto de trabajo como la unidad básica de estructuración del empleo público, añadiendo, en el apartado 2, la previsión relativa a la potestad que tiene la Administración de crear, suprimir y modificar los puestos de trabajo.

Artículo 70. Puestos de carácter directivo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo podrán determinar el carácter directivo de aquellos puestos de trabajo cuyas tareas esenciales se correspondan con las funciones definidas en el artículo 18.1.

2. Los puestos de trabajo de carácter directivo se adscribirán, en todo caso, al subgrupo A1 de personal funcionario.

3. El desempeño de los puestos de trabajo de carácter directivo estará sometido al sistema de evaluación que se determine reglamentariamente.

Este artículo no introduce ninguna novedad respecto a la regulación contenida en el artículo 25 de la Ley 7/2005, si bien, en lugar de enumerar las funciones que corresponden a los puestos de trabajo directivos, realiza una remisión al artículo de la ley que las enumera. Asimismo, a diferencia de la Ley 7/2005 –“Los puestos de trabajo de carácter directivo se adscribirán, en todo caso, al Grupo superior en que se clasifican los Cuerpos, Escalas o categorías del personal al servicio de la Administración de Castilla y León”–, en el nuevo texto legal se hace mención expresa al subgrupo A1, teniendo en cuenta los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera regulados en el artículo 76 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 71. Estructura de la organización.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León estructura sus recursos humanos a través de los siguientes instrumentos organizativos: la plantilla y las relaciones de puestos de trabajo.

En aplicación del artículo 74 del TREBEP, según el cual *“las Administraciones Públicas, teniendo en cuenta la competencia que ostentan en autoorganización, estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”*, en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, además de las relaciones de puestos de trabajo, como instrumento organizativo de los recursos humanos se encuentra la plantilla, cuya definición se recoge en el artículo siguiente.

Artículo 72. Plantilla.

1. La plantilla de personal funcionario y laboral es 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.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 22 de la vigente Ley 7/2005, si bien eliminando los apartados 4 y 5 de dicha ley:

“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”.

Esta supresión viene determinada por la propia definición y significado de la plantilla, ya que las plantillas de los diferentes cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como las del personal laboral, serán las que resulten de los créditos establecidos en la Ley de Presupuestos.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 73. Relaciones de puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo constituyen el instrumento técnico a través del cual la Administración de la Comunidad de Castilla y León racionaliza y ordena sus recursos humanos para una eficaz y precisa prestación del servicio público y establece los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, así como su valoración.

Tanto las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario como las de personal laboral comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, el número de puesto, los grupos o subgrupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas y categoría profesional, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y, en su caso, la determinación del personal de otras Administraciones Públicas al que se encuentre abierta dicha provisión, la localidad de ubicación, las características esenciales, las retribuciones complementarias, el carácter directivo del puesto, en su caso, así como el órgano de adscripción o dependencia. El resto del contenido de las relaciones de puestos de trabajo será determinado reglamentariamente.

La creación, modificación y supresión de los puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.

Desde la aprobación de las modificaciones en la estructura orgánica de las Consejerías, se exigirá la adecuación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo en un plazo máximo de seis meses y, en el mismo plazo, la de los créditos presupuestarios que, en su caso, fueren necesarios para atender la modificación de las retribuciones, si se produjeran.

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.

3. 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 esta letra 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 61 de esta ley.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

c) 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 por que esta situación se prolongue el tiempo mínimo indispensable hasta su regularización conforme al procedimiento legalmente establecido por un plazo máximo de un año.

d) En los casos de sustitución de representantes sindicales liberados.

e) En los supuestos de reingreso de personal de servicios especiales.

f) En los casos de sustitución de personal funcionario en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración. A propuesta motivada de la consejería u organismo correspondiente y previo informe favorable del órgano directivo central competente en materia de presupuestos.

Los nombramientos o contratos que se amparen en alguno de los supuestos anteriores se realizarán por cada consejería u organismo con cargo a los créditos disponibles que figuren en su capítulo de personal o en las fuentes de financiación que soporten dichas contrataciones, con respeto a la normativa que resulte aplicable en cada caso.

Este artículo recoge lo dispuesto en esta materia por el artículo 23 de la vigente Ley 7/2005, con alguna salvedad. Así, el apartado 1, cuando enumera el contenido de las relaciones de puestos de trabajo, incluye el número de puesto, la localidad de ubicación, el carácter directivo del puesto y, respecto a los sistemas de provisión, la determinación del personal de otras Administraciones públicas al que se encuentre abierta dicha provisión.

La siguiente salvedad hace referencia, en el apartado 3, a un nuevo supuesto en el que no será necesario figurar en las relaciones de puestos de trabajo, y es la letra d): “*En los supuestos de reingreso de personal de servicios especiales*”.

Artículo 74. 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 esta así lo exijan y conforme a los criterios que establezca el órgano directivo central competente en materia de 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 órganos directivos centrales competentes en materia de función pública y de presupuestos, garantizando en todo caso la negociación con los representantes de los empleados públicos.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. No obstante lo anterior, las modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo solo 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:

a) Cuando su contenido íntegro resulte de la ejecución de una resolución judicial firme.

b) Cuando consista en la supresión de puestos de trabajo declarados a extinguir.

c) Cuando consista exclusivamente en la alteración de la adscripción orgánica como consecuencia de la reestructuración de consejerías o del cambio de sus estructuras orgánicas.

3. Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones se aprobarán por el titular de la consejería competente en materia de función pública. 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.

Este artículo viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 24 de la vigente Ley 7/2005.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CAPÍTULO III

Ordenación del personal funcionario de carrera

Artículo 75. Ordenación del personal funcionario de carrera

1. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se ordena en cuerpos, escalas y especialidades, que se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los grupos y subgrupos establecidos en la normativa básica estatal.

2. La clasificación de los cuerpos, escalas y especialidades en cada grupo o subgrupo se determinará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

3. Las titulaciones que se exigen para el acceso a los cuerpos, escalas y especialidades serán también aquellas equivalentes u homologadas con las establecidas en esta ley.

Uno de los aspectos más relevantes en el nuevo texto normativo es la inclusión, como anexo, de los cuerpos, escalas y especialidades en que se agrupan los funcionarios de esta Administración, con el fin de clarificar y ordenar los mismos y de determinar los requisitos y titulaciones necesarias que han de cumplir los funcionarios que se encuentran integrados en los mismos.

La actual Ley 7/2005 incluye un capítulo referido a los cuerpos y escalas existentes en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, regulación esta que se considera debe ser más completa para, entre otras cosas, tener en cuenta los cambios producidos en las titulaciones universitarias, lo que conlleva la necesaria adecuación de estas en lo que se refiere a cuáles serán las necesarias para el acceso a la función pública, todo ello dentro del marco establecido por el TREBEP.

Asimismo, se prevé el procedimiento de creación de nuevos cuerpos y escalas para el caso de que, en un futuro y teniendo en cuenta la posible regulación de nuevas titulaciones, sea necesaria su creación.

Artículo 76. Cuerpos, escalas y especialidades.

1. En cada grupo o subgrupo podrán existir cuerpos en función de la titulación exigida para el ingreso y a las características comunes de las funciones que les corresponden.

2. En cada cuerpo podrán existir escalas en atención al carácter unitario, homogéneo y específico de las funciones que les sean atribuidas, dentro de las que corresponden al cuerpo al que pertenecen.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. En los cuerpos o escalas de Administración Especial podrán existir especialidades en función de la titulación específica exigida para el ingreso, dentro de las que corresponden al cuerpo al que pertenecen.

4. Los cuerpos y escalas de funcionarios no podrán tener asignadas las facultades o atribuciones propias de los órganos administrativos.

5. En ningún caso podrán existir diferentes cuerpos y escalas que realicen funciones similares o análogas y para cuyo ingreso se exija la misma titulación.

Este artículo, que no tiene equivalente en la Ley 7/2005, clarifica las definiciones de los cuerpos, escalas y especialidades para explicar mejor la clasificación de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, teniendo en cuenta los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera regulados en el artículo 76 del TREBEP.

Artículo 77. Creación, modificación y supresión de cuerpos, escalas y especialidades.

1. La creación, modificación y supresión de cuerpos y escalas se hará por ley de las Cortes de Castilla y León.

2. Las leyes de creación de los cuerpos o escalas determinarán, como mínimo:

a) La denominación y grupo o subgrupo de pertenencia.

b) La definición de las funciones a desarrollar por los miembros del cuerpo o escala.

c) El nivel de titulación o titulaciones concretas exigidas para el ingreso en el cuerpo o escala.

3. Las especialidades que sean necesarias en cada cuerpo o escala serán establecidas por decreto de la Junta de Castilla y León.

En este precepto se hace uso de la habilitación prevista en el artículo 75 del TREBEP. "Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas". En consecuencia, se prevé la forma de creación de nuevos cuerpos y escalas para el caso de que en un futuro sea necesaria su creación, así como la forma de modificación y supresión.

Asimismo, se prevé que podrán crearse especialidades por vía reglamentaria, disposición que se contempla para aquellos casos en que el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija, como requisito para su desempeño, una mayor individualización de las funciones de los cuerpos y escalas.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 78. Cuerpos de Administración General, Especial y Sanitaria.

1. Según la naturaleza de las funciones, los cuerpos se clasifican en cuerpos de Administración General, cuerpos de Administración Especial y cuerpos de Administración Sanitaria.

2. Son cuerpos de Administración General aquellos que tienen atribuidas funciones comunes en el ejercicio de la actividad administrativa.

3. Son cuerpos de Administración Especial aquellos que tienen atribuido el desempeño de funciones propias de oficios o profesiones y los que tienen asignado dicho carácter por razón de la exigencia de una formación específica o de las circunstancias concurrentes en la función administrativa que les está encomendada.

4. Son cuerpos de Administración Sanitaria aquellos que tienen atribuidas funciones encaminadas al mantenimiento y mejora de la salud pública.

En este artículo, que tampoco tiene equivalente en la Ley 7/2005, se establece y define la clasificación de los cuerpos de la Administración General, Especial y Sanitaria.

CAPÍTULO IV

Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Sección 1ª. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo

Artículo 79. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León proveerá los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera mediante los procedimientos previstos en la normativa básica estatal, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad.

2. Reglamentariamente se desarrollarán los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente ley.

3. La provisión definitiva de puestos de trabajo se llevará a cabo a través de los siguientes procedimientos:

a) Concurso.

b) Libre designación.

4. Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo serán los siguientes:

a) Adscripción provisional.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

b) Comisión de servicios.

c) Permuta.

Al amparo del artículo 78 del TREBEP, se procede en este precepto a enumerar los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Sección 2ª. Concurso.

Artículo 80. Concurso.

1. El concurso es el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. El concurso consiste en la valoración, realizada por un órgano colegiado de carácter técnico, de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos, conforme a las bases establecidas en la correspondiente convocatoria

3. Los concursos podrán ser ordinarios o específicos.

El concurso será específico cuando así venga determinado en la relación de puestos de trabajo. El concurso específico comprenderá dos fases: en la primera fase se valorarán los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes generales de los candidatos; en la segunda fase se valorarán los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes específicas de los candidatos, pudiendo incluirse en esta segunda fase el requisito de presentar memorias y la realización de entrevistas.

4. Podrán convocarse concursos para la generalidad de los puestos de trabajo vacantes, para puestos de un determinado ámbito, área o sector especializado, o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades del servicio.

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

6. 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.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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.

7. La participación en los concursos que convoque la Administración autonómica tendrá carácter voluntario. No obstante, el personal funcionario de carrera que se encuentre en adscripción provisional, por cualquier causa, tendrá la obligación de participar desde dicha adscripción en el primer concurso ordinario que se convoque, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 61 de esta Ley.

8. Para poder participar en los concursos, el personal funcionario de carrera deberá haber permanecido en cada puesto de trabajo obtenido por concurso un mínimo de dos años a contar desde la fecha de toma de posesión.

A estos efectos, al personal funcionario de carrera que haya accedido por promoción interna o por integración a cuerpos o escalas a los que estén adscritos los puestos de trabajo convocados y permanezca en el mismo puesto de trabajo que desempeñase con carácter definitivo, se le computará también el tiempo de servicios prestado en dicho puesto en el cuerpo o escala de procedencia.

9. Cuando así se determine en la convocatoria del concurso, podrán proveerse en el mismo procedimiento los puestos de trabajo que resulten vacantes como consecuencia de la resolución del propio concurso.

10. El plazo máximo para la resolución de los concursos será de ocho meses desde la fecha de la convocatoria. El transcurso de dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa tendrá efectos desestimatorios.

11. En las convocatorias de concursos se podrá establecer una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea precisa para su protección y asistencia social integral.

Teniendo en cuenta el artículo 79 del TREBEP, este precepto incorpora varias novedades en relación con lo previsto en el artículo 50 de la vigente Ley 7/2005.

En primer lugar y aunque se recoge, al igual que la Ley 7/2005, la distinción entre concurso ordinario y específico, se clarifica en qué consiste este último haciendo referencia a las dos fases que comprenderá dicho proceso y a qué se valorará en cada una de ellas, aspectos que en la vigente ley no vienen desarrollados.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

También se incluye la posibilidad de convocar concursos no solo para la generalidad de los puestos vacantes, sino también para puestos de un determinado ámbito, área o sector especializado, o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que es una de las medidas que se pueden adoptar dentro de la aprobación de los planes de ordenación de los recursos humanos, prevista en el artículo 69 del TREBEP y en el artículo 64 de este nuevo texto legal.

Asimismo, se modifica el plazo de resolución de los concursos, ya que en el anteproyecto de ley se establece un plazo máximo de resolución de 8 meses, cuando en la Ley 7/2005 el plazo es de un año.

Finalmente se recoge expresamente la previsión del artículo 79.3 del TREBEP respecto a la condición de víctima del terrorismo o de amenazado y su incidencia en los concursos en lo relativo a la puntuación, con el fin de obtener un puesto que sea preciso para su protección y asistencia social integral.

Artículo 81. Convocatoria del concurso.

1. La convocatoria del concurso deberá contener los siguientes extremos:

- a) Las bases que han de regir su desarrollo.*
- b) La denominación, nivel, complemento específico, en su caso, y localidad de cada puesto de trabajo.*
- c) Los requisitos para poder participar.*
- d) El plazo para la presentación de solicitudes.*
- e) Los méritos a valorar, los baremos para su puntuación y, en su caso, los criterios de ponderación.*
- f) La previsión, en el caso de los concursos específicos, de la presentación de memorias.*
- g) La composición de la comisión de valoración.*
- h) El plazo de resolución.*

2. Las convocatorias y las resoluciones de los concursos se publicarán en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Este precepto incorpora al articulado del anteproyecto de ley las previsiones actualmente contenidas en el artículo 50.2 de la Ley 7/2005, si bien incluye nuevos extremos que deberán contener las convocatorias de los concursos como “*las bases que han de regir su desarrollo, la previsión, en el caso de los concursos específicos, de la presentación de memorias, la composición de la comisión de valoración y el plazo de resolución*”, que antes no se enumeraban.

Asimismo, en el apartado 2 de este artículo se introduce la garantía de la más amplia publicidad de las convocatorias, al disponer que estas se publicarán no solo en el «Boletín Oficial de Castilla y León», sino también en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 82. Méritos valorables.

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

2. En todo caso serán objeto de valoración:

a) La antigüedad.

b) La progresión alcanzada en la carrera profesional, tanto vertical como horizontal.

3. Asimismo, podrán ser objeto de valoración:

a) Las actividades formativas realizadas, relacionadas con el puesto de trabajo.

b) La mayor permanencia ininterrumpida como funcionario de carrera con destino definitivo en el puesto ocupado en el momento de concursar.

c) Los resultados de las evaluaciones del desempeño realizadas.

d) La acreditación de competencias digitales.

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

a) El conocimiento de idiomas.

b) La actividad docente e investigadora relacionada con el puesto de trabajo convocado.

c) Las titulaciones relacionadas con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

d) La participación en proyectos, comisiones o actividades incluidas en planes estratégicos de la Administración.

e) La elaboración de memorias o la celebración de entrevistas.

f) Cualquier otro mérito que tenga relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

Frente a la Ley 7/2005, que no regula esta materia, el anteproyecto de ley dedica un artículo a enumerar de forma exhaustiva los méritos que serán objeto de valoración, distinguiendo entre aquellos que serán objeto de valoración en todo caso en el apartado 2, de aquellos otros que podrán ser objeto de valoración en los concursos ordinarios y en los específicos –apartados 3 y 4, respectivamente–.

Artículo 83. Comisiones de valoración.

1. La composición y el funcionamiento de las comisiones de valoración de los concursos se determinarán reglamentariamente, debiendo garantizar su objetividad e imparcialidad, así como la profesionalidad y especialización de sus miembros.

2. No podrán formar parte de los órganos técnicos de valoración el personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral ni el personal eventual.

Este artículo recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 50.9 de la Ley 7/2005, que es una traslación al ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 79.1 del TREBEP.

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

1. El personal funcionario de carrera que haya accedido a su puesto de trabajo por concurso, sea ordinario o específico, podrá ser removido del mismo cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Causas sobrevenidas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo, que modifique los requisitos exigidos para el desempeño del puesto, no siendo estos cumplidos ya por el funcionario titular del puesto.

b) La falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. La remoción en el supuesto previsto en la letra b) del apartado anterior, se efectuará mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, previa audiencia de la persona interesada y oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

3. En caso de remoción, se asignará a la persona afectada un puesto de trabajo mediante el procedimiento de adscripción provisional previsto en el artículo 86 de la presente ley.

En desarrollo del artículo 79.3 del TREBEP, en el anteproyecto de ley se dedica un artículo a la remoción del personal funcionario de carrera que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso, previsión que en la vigente ley se incluye en el artículo dedicado al concurso. En este precepto se mantienen las mismas circunstancias que dan lugar a la remoción, si bien únicamente se prevé el expediente contradictorio (resolución motivada, previa audiencia de la persona interesada y oído el órgano de representación unitaria correspondiente) en el supuesto b) del apartado 1.

Sección 3ª. Libre designación.

Artículo 85. Libre designación.

1. La libre designación es el sistema de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera consistente en la apreciación discrecional y debidamente motivada 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 de la Comunidad de Castilla y León y contendrán los siguientes extremos:

a) Identificación del puesto: denominación, localidad, nivel y complementos de puesto de trabajo.

b) Requisitos exigidos para su desempeño. Únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

2. 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, colaboración y disponibilidad, y aquellos que requieran una especial confianza, entendida esta como aquella que se deriva de la superior aptitud del candidato para el desarrollo de sus tareas, puesta de manifiesto en los méritos considerados prioritarios por el órgano competente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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

- a) Los puestos reservados a personal directivo profesional.*
- b) Los puestos singularizados con nivel 30.*
- c) Los puestos de coordinador de servicios y secretario territorial.*
- d) Los puestos orgánicos con rango de servicio o servicio territorial, o equivalente.*
- e) Los puestos de directores de centros, de forma motivada.*
- f) Los puestos de secretaria de alto cargo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- g) Los puestos que dependan directamente de las personas titulares de los órganos directivos, de forma motivada.*

3. La provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación tendrá lugar mediante resolución motivada, y requerirá el informe previo del titular del órgano directivo al que esté adscrito el puesto convocado, en el que se deberán justificar los criterios determinantes de la adjudicación del puesto.

Asimismo, se requerirá informe del órgano directivo central competente en materia de función pública cuando el personal funcionario de carrera propuesto proceda de otras Administraciones públicas. Este informe tendrá carácter preceptivo y vinculante y versará sobre la idoneidad del cuerpo, escala o especialidad al que pertenezca el personal propuesto y, en su caso, sobre las previsiones de organización de efectivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Igualmente, se requerirá informe preceptivo y vinculante del órgano directivo central competente en materia de función pública, acerca de los extremos indicados en el párrafo anterior, en el caso de que el personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sea propuesto para ocupar puestos en otras Administraciones públicas mediante el sistema de libre designación.

4. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar el informe de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

5. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos de trabajo cuyo sistema de provisión sea la libre designación podrán ser cesado discrecionalmente y, en todo caso, de manera motivada.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Este precepto lleva a cabo la adaptación de lo dispuesto en el artículo 80 del TREBEP. En este sentido contiene diversos extremos no recogidos en la vigente Ley 7/2005. En primer lugar, incluye la garantía de publicidad de las convocatorias, al disponer que estas se publicarán no solo en el «Boletín Oficial de Castilla y León», sino también en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como los extremos que deberán contener.

Además, determina de forma concreta cuáles podrán ser los puestos de trabajo objeto de libre designación, teniendo en cuenta que en ellos concurren los requisitos de especial responsabilidad y confianza, criterios ambos exigidos por el TREBEP, además de la colaboración y disponibilidad que añade el anteproyecto de ley.

El apartado 2 define qué se entiende a estos efectos por “*especial confianza*”, definición que está en línea con lo señalado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en sentencia de 30 de septiembre de 2009.

En el apartado 3 se prevé el informe del órgano directivo central competente en materia de función pública, de carácter preceptivo y vinculante, para la provisión mediante libre designación de un puesto de trabajo cuando el personal funcionario de carrera propuesto proceda de otras Administraciones públicas. E igualmente en el caso de propuesta del personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad de Castilla y León con destino a puestos de libre designación en otras Administraciones públicas.

Sección 4ª. Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo

Artículo 86. Adscripción provisional.

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

a) Cese o remoción en el puesto de trabajo de destino definitivo sin obtener otro por los sistemas legalmente previstos.

b) Rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera.

c) Supresión del puesto de trabajo.

d) Reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto.

e) Provisión definitiva del puesto de trabajo ocupado en adscripción provisional o reincorporación del titular.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo.

3. En los supuestos de cese, remoción o supresión del puesto de trabajo, además, se aplicarán las siguientes reglas:

a) La adscripción provisional se llevará a cabo en un puesto de trabajo ubicado en la misma localidad donde radique el puesto respecto del que se produce el cese, remoción o supresión.

b) Si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, se percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Este complemento se mantendrá hasta que se obtenga destino definitivo.

c) 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, debiendo solicitar la totalidad de los destinos ofertados del mismo nivel de complemento de carrera y hasta en dos niveles inferiores al del puesto objeto de cese, remoción o supresión, siempre que cumpla con los requisitos determinados en la relación de puestos de trabajo.

4. Mientras permanezca en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes a la carrera profesional consolidadas.

Este artículo supone el desarrollo en la normativa autonómica de lo establecido en el artículo 78.3 del TREBEP. Aunque el artículo 56 de la Ley 7/2005 sí recoge esta figura, su regulación en el anteproyecto de ley difiere de lo dispuesto en dicho artículo. En este sentido, en el apartado 2 se regulan una serie de reglas que se aplicarán por igual a todos los supuestos de adscripción provisional.

Hay que tener en cuenta que en la Ley 7/2005 se regula un derecho de preferencia en los concursos de méritos para los funcionarios de carrera que cesen en un puesto de trabajo obtenido por concurso, incluidos los casos de supresión del puesto, sin obtener otro por los sistemas legalmente previstos, y para los funcionarios que cesen en un puesto de trabajo que ocupen por el sistema de libre designación, sin obtener otro por los sistemas previstos, mientras que en el anteproyecto de ley se procede a eliminar ese derecho de preferencia en los concursos de méritos con el fin de evitar una fuente de conflictos en su aplicación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 87. Comisión de servicios.

1. La comisión de servicios es la forma temporal de provisión de puestos de trabajo, para casos de urgente e inaplazable necesidad, que procede en los siguientes casos:

a) Cuando los puestos estén vacantes.

b) Cuando los puestos estén sujetos a reserva por imperativo legal.

2. Podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso. Cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, esta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión podrá destinarse con carácter forzoso al funcionario que preste servicios en la misma consejería, incluidos sus organismos autónomos, en el municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento y que tenga menores cargas familiares y, en igualdad de condiciones, al de menor antigüedad.

3. En todo caso, para el desempeño de un puesto de trabajo en comisión de servicios, el personal funcionario deberá pertenecer al correspondiente cuerpo, escala o especialidad y reunir los demás requisitos que establezca la correspondiente relación de puestos de trabajo.

4. El personal en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.

5. Todo puesto de trabajo vacante cubierto temporalmente en comisión de servicios será incluido en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema de concurso o de adjudicación de destinos a nuevo ingreso, según proceda, salvo que el puesto de trabajo esté sujeto a reserva legal por funcionario de carrera titular del mismo.

6. Las comisiones de servicio del personal funcionario deberán ofertarse mediante convocatoria pública.

Este precepto recoge la regulación que se contiene en el artículo 56 de la Ley 7/2005, incluyéndose como novedad destacable las comisiones de servicio de carácter forzoso. Debe destacarse que la posibilidad de realizar comisiones de servicio de carácter forzoso también se recoge, en el ámbito estatal, en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado y, en lo que respecta al ámbito autonómico, en las recientes leyes de la función pública aprobadas en el País Vasco y en Andalucía (Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, y Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Es preciso subrayar la importancia de este mecanismo de provisión de puestos de trabajo que se configura como una facultad de la Administración de reordenar sus efectivos en el ejercicio de sus potestades autoorganizativas, ya que mejora la eficiencia en el ámbito de la Administración y permite solucionar situaciones de inaplazable y urgente necesidad que requieren la ocupación de puestos de trabajo para garantizar una eficaz prestación de los servicios públicos que redundan en beneficio de los ciudadanos.

Resulta destacable lo dispuesto en el apartado 6 respecto de la necesidad de convocatoria pública, en línea con lo indicado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en sentencia de 24 de junio de 2019 (Rec.1594/2017).

Artículo 88. Permuta.

1. Con carácter excepcional se podrá autorizar al personal funcionario de carrera en activo la permuta de los puestos de trabajo a los que esté adscrito de forma definitiva mediante concurso, siempre que se trate de puestos de similares características y funciones y que estén ocupados por personal funcionario de carrera del mismo grupo o subgrupo de titulación.

2. Con sujeción a los requisitos establecidos en el apartado anterior y cuando así esté previsto en el correspondiente convenio, podrá autorizarse la permuta de puestos de trabajo pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Castilla y León con los de otras Administraciones públicas.

3. La permuta se autorizará por el procedimiento que se establezca reglamentariamente, previo informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal. En todo caso, la concesión de la permuta estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse de forma motivada.

Este precepto incorpora al articulado del anteproyecto de ley un nuevo procedimiento de provisión no contemplado en la vigente Ley 7/2005 y que se ha incluido en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 78.3 del TREBEP.

Sección 5ª. Provisión de puestos de trabajo en otras Administraciones públicas.

Artículo 89. Convocatorias de otras Administraciones públicas.

El personal funcionario de carrera al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá obtener destino en otras Administraciones públicas mediante la participación en concursos para la provisión de puestos de trabajo o por el sistema de libre designación.

En el primer caso, será preciso que el funcionario haya permanecido al menos dos años en el puesto de destino desde el que participa. En el segundo caso, se requerirá el informe favorable de la consejería correspondiente, así como del órgano directivo central competente en materia de función pública.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

La figura de la provisión de puestos de trabajo en otras Administraciones públicas también se contiene en la Ley 7/2005, si bien en el anteproyecto de ley se incluye, como requisito para acceder a un puesto de trabajo obtenido por concurso en otra Administración pública, una permanencia de al menos dos años en el puesto de destino desde el que se participa y, en el supuesto de la libre designación en otra Administración pública, informe favorable de la Consejería correspondiente y del órgano directivo central competente en materia de función pública.

Para completar su regulación se habrá de estar a lo dispuesto en los artículos 84.3 y 88.3 del TREBEP.

Sección 6ª. Atribución temporal de funciones.

Artículo 90. Atribución temporal de funciones.

Con carácter excepcional, se podrá atribuir temporalmente al personal funcionario de carrera el desempeño de funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que ocupa, siempre que resulten adecuadas a su cuerpo, escala o especialidad.

La atribución de funciones se limitará a los supuestos en que las necesidades del servicio lo justifiquen y para la realización de tareas que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o cualesquiera otras que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe los puestos de trabajo que tengan atribuidas dichas tareas o funciones.

Esta atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año prorrogable por seis meses. Mientras dure tal situación el funcionario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho.

Este precepto recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 56 de la Ley 7/2005, si bien se modifica la duración de la prórroga de la atribución temporal de funciones, variando la limitación temporal de esta figura ya que se reduce a seis meses, en sustitución del año que actualmente recoge el mencionado artículo 56. Asimismo, se elimina en todo caso la posibilidad de mantenimiento de esta situación a voluntad del interesado una vez superado el plazo máximo y permaneciendo la situación que dio lugar a la atribución temporal de funciones.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Sección 7ª. Movilidad.

Artículo 91. Movilidad por motivos de salud, acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

1. *El personal funcionario de carrera podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo, en la misma o distinta localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge o los hijos a su cargo, previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido.*

2. *Si los motivos de salud concurren directamente en el solicitante, será preciso que la protección de su salud o su rehabilitación no se garanticen suficientemente con la adaptación de su puesto de trabajo.*

3. *La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos dotados y vacantes del cuerpo, escala o especialidad que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de origen, así como al cumplimiento de los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.*

4. *Igual movilidad podrá concederse al personal funcionario de carrera víctima acreditada de acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.*

Este artículo recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 55 de la Ley 7/2005 y supone el desarrollo autonómico de lo establecido en el artículo 78.3 del TREBEP, con la salvedad de que, a mayores respecto a la Ley 7/2005, recoge no solo la movilidad por acoso laboral, sino también por acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

Artículo 92. Movilidad por razón de violencia de género.

1. *Las funcionarias víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o especialidad, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos la Junta de Castilla y León deberá comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada exprese solicite.*

2. *El traslado previsto en el presente artículo, cuyas condiciones se determinarán reglamentariamente, tendrá la consideración de traslado forzoso.*

Se recoge aquí lo dispuesto actualmente por el artículo 54 de la Ley 7/2005, que es una traslación al ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 82 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 93. Movilidad por razón de violencia terrorista.

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal funcionario amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. En tales supuestos la Administración de la Comunidad de Castilla y León deberá comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

2. El traslado previsto en el presente artículo, cuyas condiciones se determinarán reglamentariamente, tendrá la consideración de traslado forzoso.

En línea con lo dispuesto en el TREBEP, se introduce la movilidad por razón de violencia terrorista, que no está incluida en la Ley 7/2005 y que supone una traslación al ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 82 de la ley básica estatal.

Artículo 94. Traslado provisional derivado de la comunicación de infracciones.

1. Excepcionalmente, el funcionario público que comunique a través del canal interno de información acciones u omisiones previstas en el artículo 2.1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, podrá ser trasladado, mientras se sustancia el procedimiento de esta información, a otro puesto de trabajo vacante de similares características al que venía ocupando, cuando lo solicite y concurren circunstancias, debidamente apreciadas por el órgano que tramite el expediente, que así lo justifiquen.

2. La duración del traslado se extenderá hasta un año después de que se ponga fin al procedimiento de seguimiento de dicha información. En aquellos casos en los que el procedimiento concluya con la remisión del informe de las actuaciones al Ministerio Fiscal, el traslado de puesto de trabajo podrá prolongarse hasta que transcurra un año desde que se produzca el archivo definitivo o se dicte sentencia firme en su caso.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. El traslado provisional al que se refiere este artículo también será aplicable al funcionario público que haya denunciado ante el Ministerio Fiscal o autoridad judicial cualquiera de las infracciones a las que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

En la vigente Ley 7/2005, el artículo 55 bis, dedicado al traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública, fue derogado por el Decreto-ley 3/2023, de 11 de mayo, por el que se regula el Sistema Interno de Información de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Por lo tanto, teniendo en cuenta esta nueva normativa en vigor, en este artículo se acoge, respecto del personal funcionario, la previsión contenida en el artículo 4 del citado Decreto-ley.

Artículo 95. Movilidad interadministrativa.

1. De acuerdo con el principio de reciprocidad y de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica estatal, así como en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan suscribirse, el personal funcionario de carrera podrá acceder a puestos de trabajo de otras Administraciones públicas de acuerdo con los requisitos y condiciones que estas establezcan.

2. Los puestos de trabajo de personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que sean susceptibles de provisión por personal funcionario de carrera de otras Administraciones públicas, se cubrirán por los distintos sistemas de provisión vigentes, con los efectos que legal y reglamentariamente se determinen.

3. En los supuestos previstos en la normativa básica estatal, el personal funcionario de carrera de otras Administraciones públicas que cese en un puesto de trabajo con destino en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, obtenido por libre designación, podrá ser adscrito 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.

Este artículo recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 49 de la Ley 7/2005, y supone una traslación al ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 84 del TREBEP. En consecuencia, teniendo en cuenta la normativa básica estatal, se incluye expresamente la posibilidad de adscripción a otro puesto de trabajo del funcionario de carrera de otra Administración pública que haya sido cesado en un puesto de libre designación.

Artículo 96. Comisión de servicios en otra Administración pública.

1. El personal funcionario de carrera podrá ser asignado con carácter voluntario, en comisión de servicios, a un puesto de trabajo de otra Administración pública.

2. El límite temporal de esta comisión de servicios será de un año, prorrogable por otro año más.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. Dicha comisión finalizará por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa debidamente motivada de cualquiera de las Administraciones afectadas por dicha comisión, o por renuncia del funcionario comisionado.

Como novedad frente a la Ley 7/2005 se regula la comisión de servicios en otra Administración pública, teniendo en cuenta que, tratándose de un acto declarativo de derechos, no puede ser revocado de forma discrecional, por lo que la finalización antes del tiempo establecido deberá ser motivada.

TÍTULO VII

Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera

Artículo 97. Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera.

1. El personal funcionario de carrera se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.*
- b) Servicios especiales.*
- c) Servicio en otras Administraciones públicas.*
- d) Excedencia voluntaria por interés particular.*
- e) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*
- f) Excedencia por cuidado de familiares.*
- g) Excedencia por razón de violencia de género.*
- h) Excedencia por razón de violencia terrorista.*
- i) Expectativa de destino.*
- j) Cesación forzosa en el servicio activo.*
- k) Cesación incentivada en el servicio activo.*
- l) Cesación en el servicio activo por incompatibilidad.*
- m) Suspensión de funciones.*

2. Los cambios de situación administrativa deberán ser comunicados al Registro General de Personal y podrán tener lugar, siempre que se reúnan los requisitos exigidos, sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.

El título VII del anteproyecto está dedicado a las distintas situaciones administrativas en que puede encontrarse el personal funcionario de carrera. Su primer precepto enumera en su apartado 1 dichas situaciones, incorporado como novedad, de acuerdo con lo regulado en esta materia por el TREBEP, varias situaciones que no aparecen recogidas en la Ley 7/2005, en concreto la excedencia voluntaria por agrupación familiar, la excedencia por razón de violencia terrorista y la cesación en el servicio activo por incompatibilidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Se incluyen en el nuevo texto las situaciones administrativas de existencia necesaria conforme a lo dispuesto en el artículo 85.1 del TREBEP (servicio activo, servicios especiales, servicio en otras Administraciones públicas, excedencia y suspensión de funciones), a las que se añaden otras situaciones amparadas en la habilitación contenida en el citado artículo, que permite a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurren, entre otras, las circunstancias que se describen en dicho precepto.

En la medida en que el Registro General de Personal tiene por objeto la anotación preceptiva de los actos que afectan a la vida administrativa del personal, el apartado 2 establece la obligación de comunicarle los cambios de situación administrativa, los cuales podrán tener lugar sin necesidad de reingreso previo al servicio activo si se reúnen los requisitos exigidos.

Artículo 98. Servicio activo.

1. Se encuentra en situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León el personal funcionario de carrera que preste servicios en esta y no le corresponda quedar en otra situación.

En todo caso se encuentran en servicio activo:

a) Quienes desempeñen un puesto de trabajo adscrito a personal funcionario, conforme a la correspondiente relación de puestos de trabajo, tanto con carácter definitivo como temporal, o se encuentren en situación de disponibilidad como consecuencia de su cese.

b) Quienes cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro destino definitivo por los procedimientos legales de provisión, durante el plazo posesorio.

2. El personal funcionario de carrera en situación de servicio activo goza de todos los derechos inherentes a su condición y está sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

3. El disfrute de las vacaciones, licencias y permisos legalmente establecidos no variará la situación de servicio activo.

El apartado 1 de este precepto adapta la definición de la situación de servicio activo a la contenida en la legislación básica (artículo 86.1 del TREBEP), recogiendo dos supuestos en los que concurre dicha situación.

El apartado 2 traslada al ámbito autonómico la previsión contenida en el artículo 86.2 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por último, se ha considerado conveniente incluir en el apartado 3 una aclaración respecto a la no afectación de la situación de servicio activo por el disfrute de las vacaciones, licencias y permisos legalmente establecidos.

Artículo 99. Servicios especiales.

1. El personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales en los supuestos previstos en la normativa básica estatal.

2. El personal funcionario 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.

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, tendrá derecho preferente para ocupar puestos del mismo nivel al que tuviera con anterioridad a la libre designación, cualquiera que sea la Administración a la que dicho puesto estuviese adscrito, bien en la localidad de éste, o bien en la del puesto de libre designación, siempre que este último se hubiera desempeñado durante un periodo mínimo de seis meses.

3. 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 carrera profesional vertical 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 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 la normativa básica estatal por los que fue declarado en servicios especiales, donde se prohíbe el menoscabo en la carrera profesional.

4. Los Procuradores de las Cortes de Castilla y León, los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y los miembros de las Asambleas legislativas de las comunidades autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cortes, Cámaras o Asambleas o por terminación del mandato, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Mediante la remisión a la normativa básica estatal que efectúa el apartado primero de este artículo se elimina cualquier posibilidad de discordancia entre los supuestos enumerados por dicha normativa, representada actualmente por el artículo 87.1 del TREBEP y los relacionados en la norma autonómica (actual artículo 90.1 de la Ley 7/2005).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El apartado 2 regula los derechos del personal funcionario en situación de servicios especiales con respecto al momento en que dicha situación finalice, estableciendo un régimen distinto en función de la forma de provisión del puesto de trabajo que se ocupaba con carácter previo.

El apartado 3, por su parte, supone el desarrollo de la siguiente previsión contenida en el artículo 87.3 del TREBEP: *"...las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública"*.

Por último, el apartado 4 mantiene en el nuevo texto legal la previsión actualmente recogida en el artículo 90.3 de la Ley 7/2005.

Artículo 100. Situación de servicio en otras Administraciones públicas.

Será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones públicas el personal funcionario de carrera que pase a desempeñar un puesto de trabajo adscrito a otra Administración pública distinta de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a través de los procedimientos de movilidad interadministrativa, provisión de puestos de trabajo o transferencia.

Este precepto adapta a la legislación autonómica la definición de la situación de servicios especiales que contiene el artículo 88 del TREBEP. Se ha entendido que la prolija regulación de los distintos aspectos de esta situación administrativa que realiza el citado artículo 88 no deja espacio de desarrollo normativo para la legislación autonómica, por lo que se ha estimado oportuno no añadir más consideraciones sobre dicha situación en el nuevo precepto.

Artículo 101. Excedencia.

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho, en los términos fijados por la normativa básica estatal, a las modalidades de excedencia previstas en el artículo 97 de la presente ley y a cualesquiera otras que pueda establecer la normativa básica.

2. Para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. Al personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares, se le reservará el puesto de trabajo que desempeñaba durante todo el período de duración de esta situación.

Dado que la legislación básica estatal (artículo 89.1 del TREBEP) es la que determina cuáles son las concretas modalidades de excedencia existentes y su regulación, el presente anteproyecto se remite a lo dispuesto en ella. No obstante, el apartado 2 del nuevo artículo entra a regular una materia para la que el legislador autonómico sí cuenta con habilitación en virtud del artículo 89.2 del TREBEP; se trata de la duración mínima de la excedencia voluntaria y del período mínimo de prestación de servicios efectivos en las Administraciones públicas necesario para que el personal funcionario de carrera pueda acceder a esta modalidad de excedencia. Dichos períodos se mantienen con la duración actualmente establecida en el artículo 91.2 de la Ley 7/2005.

Por su parte, el apartado 3 desarrolla una previsión contenida en el último párrafo del artículo 89.4 del TREBEP, el cual, en relación con la excedencia por cuidado de familiares, dispone que *“El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años”*, período mínimo que el presente anteproyecto extiende a toda la duración de esta modalidad de excedencia. De esta forma, se introduce un período de reserva superior al contemplado actualmente en el artículo 92 de la Ley 7/2005, que limita dicha reserva al primer año, momento a partir del cual la reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 102. Expectativa de destino.

1. Cuando por razones organizativas o de reestructuración interna resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera afectado podrá ser declarado en la situación administrativa de expectativa de destino.

2. Durante la situación de expectativa de destino se percibirán las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional que corresponda y el cincuenta por ciento del complemento específico del puesto que se desempeñaba al pasar a esta situación.

3. Quienes sean declarados en situación de expectativa de destino estarán obligados a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaban, que les sean ofrecidos en la provincia en la que estaban destinados.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o especialidad, situados en la provincia en la que estaban destinados.

c) Participar en los cursos de capacitación a que sean convocados.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

4. *El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de cesación forzosa en el servicio activo, salvo que no se hubiera ofrecido al funcionario afectado ninguna de las opciones previstas en las letras a) y b) del apartado anterior.*

5. *A los demás efectos, la situación de expectativa de destino se equipará a la de servicio activo.*

El artículo 85.2 del TREBEP permite a las leyes de función pública que se dicten en su desarrollo regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Con esta cobertura legal, el anteproyecto recoge varias situaciones administrativas no contempladas en el TREBEP, la primera de las cuales es la expectativa de destino. El apartado 1 comienza por precisar en qué circunstancias el personal funcionario de carrera podrá ser declarado en la situación administrativa de expectativa de destino, previsión que no existe en el artículo 94 de la Ley 7/2005.

Se determinan a continuación las retribuciones a percibir durante esta situación administrativa, en las que se sustituye la referencia al complemento de destino del grado personal, recogida en el artículo 94 de la Ley 7/2005, por la referencia al complemento de carrera profesional.

En el apartado 3 se mantienen las obligaciones del personal funcionario en situación de expectativa de destino actualmente establecidas en el artículo 94 de la Ley 7/2005. El apartado 4, por su parte, establece -al igual que el citado artículo 94- un período máximo de duración de la situación de expectativa de destino de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de cesación forzosa en el servicio activo, si bien se añade como novedad el inciso "*salvo que no se hubiera ofrecido al funcionario afectado ninguna de las opciones previstas en las letras a) y b) del apartado anterior*", pues se considera que la situación ha de prolongarse en caso de que el funcionario afectado no pueda aceptar destinos por no serle ofrecidos ni pueda tampoco participar en ningún concurso por no haber sido convocado este.

Por lo demás, el apartado 5 incorpora la cláusula actualmente recogida en el último inciso del artículo 94 de la Ley 7/2005 sobre la equiparación con la situación de servicio activo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 103. Cesación forzosa en el servicio activo.

1. *El personal funcionario de carrera será declarado en situación de cesación forzosa en el servicio activo en los siguientes supuestos:*

a) *Cuando hubiese sido declarado en situación de expectativa de destino y se hubiese agotado el período máximo fijado para la misma, así como cuando incumpla las obligaciones determinadas en el artículo anterior.*

b) *Cuando hubiese sido declarado en suspensión firme de funciones con pérdida del puesto de trabajo y, una vez cumplida la pena o sanción disciplinaria, solicite el reingreso al servicio activo y no se le conceda en el plazo de seis meses, contados a partir de la extinción de la responsabilidad disciplinaria o penal.*

2. *Quienes se encuentren en situación de cesación forzosa en el servicio activo tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas.*

3. *El personal declarado en situación de cesación forzosa en el servicio activo estará obligado a participar en los concursos que se convoquen a puestos adecuados a su cuerpo, escala o especialidad, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su cuerpo, escala o especialidad y a participar en los cursos de capacitación que se le ofrezcan.*

4. *El personal en esta situación no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtiene un puesto de trabajo en dicho sector, pasará a la situación de cesación por incompatibilidad, siempre que concurran los requisitos previstos en el artículo 105. Si no concurren tales requisitos, será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.*

En la medida en que el legislador estatal (artículo 89.1 del TREBEP) ha reservado la denominación de “*excedencia*” para las situaciones expresamente relacionadas en dicho precepto, habilitando en su artículo 85.2 para regular “*otras*” situaciones administrativas, se considera que debe evitarse el uso del término “*excedencia*” para designar esas otras situaciones que el legislador de Castilla y León decida introducir en la regulación de la función pública autonómica. De ahí que en este caso se haya optado por un término diferente –“*cesación*” entendida en la acepción académica de acción de interrumpir o cesar algo–, pues eso es al fin y al cabo lo que se produce en estos supuestos.

La cesación forzosa en el servicio activo viene a equivaler a la “*excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino*” regulada actualmente en el artículo 95 de la ley 7/2005. No obstante, el nuevo precepto incluye no solamente el supuesto de haber sido declarado en situación de expectativa de destino y haber agotado el período máximo fijado para la misma, así como el supuesto de haber incumplido las obligaciones que recaen sobre el personal en expectativa de destino, sino también –a diferencia del artículo 95 de la Ley 7/2005– el caso de





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

haber sido declarado en suspensión firme de funciones con pérdida del puesto de trabajo, solicitar el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena o sanción disciplinaria, y no obtener dicho reingreso en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad disciplinaria o penal.

Por otra parte, la regulación contenida en los apartados 2, 3 y 4 no varía en lo esencial con respecto a la contenida en el artículo 95 de la Ley 7/2005.

Artículo 104. Cesación incentivada en el servicio activo.

1. Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal resulte procedente, el personal funcionario de carrera afectado podrá ser declarado en situación de cesación incentivada en el servicio activo. La declaración de esta situación se efectuará siempre a solicitud del interesado.

2. Esta situación tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa.

Concluido este plazo, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso al servicio activo, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Quienes se encuentren en esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Esta situación administrativa es equivalente a la excedencia voluntaria incentivada regulada en el artículo 96 de la Ley 7/2005, si bien en el presente anteproyecto se dispone su operatividad cuando lo solicite el interesado y concurren razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, configurándose de este modo de forma más amplia que en la actualidad, donde se encuentra restringida a los casos de reasignación de efectivos y planes de empleo previstos en los dos primeros apartados del vigente artículo 96 de la Ley 7/2005.

El apartado 2 reproduce lo dispuesto en el artículo 96.3 de la Ley 7/2005 respecto de la duración, efectos y finalización de esta situación administrativa.

Por último, el apartado 3 determina las retribuciones a percibir, eliminando el límite relativo a pagas extraordinarias y complemento de productividad recogido en el actual artículo 96.4.

Artículo 105. Cesación en el servicio activo por incompatibilidad.

1. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en cesación en el servicio activo por incompatibilidad:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

a) Al personal funcionario de carrera que acceda, por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos, escalas o especialidades de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o de cualquier otra, y no le corresponda quedar en otra situación administrativa.

b) Al personal funcionario de carrera que pase a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera y no le corresponda quedar en otra situación administrativa.

2. Quienes se encuentren en esta situación administrativa no devengarán retribuciones. Asimismo, no les será computable el tiempo que han permanecido en dicha situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Tampoco tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se reingrese al servicio activo, se computará a efectos de trienios el periodo de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas, así como en las fundaciones públicas.

3. El desempeño de puestos con carácter de personal funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

Se introduce en este precepto una situación administrativa no contemplada en la vigente Ley 7/2005. Se trata de una previsión inspirada en lo dispuesto en el ámbito de la Administración General del Estado, concretamente en el artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, que arranca a su vez de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en el que se obliga a quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que resulte incompatible con el que vinieran desempeñando, a optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión.

El apartado 2 regula los efectos de esta situación administrativa y el apartado 3 deja constancia expresa de la imposibilidad del personal funcionario interino o laboral temporal de pasar a dicha situación.

Artículo 106. Reingreso al servicio activo.

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

2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional a un puesto de trabajo vacante siempre que se reúnan los requisitos para su desempeño.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. Reglamentariamente se determinarán los plazos, procedimientos y condiciones para el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera.

El Título VII se cierra con un precepto dedicado al reingreso al servicio activo. El contenido del apartado 1 coincide en gran medida con el del artículo 89.2 de la Ley 7/2005, si bien, para evitar una posible confusión entre los conceptos de plaza y puesto de trabajo, se separa de este último precepto al hablar de “*reserva de puesto de trabajo*” en lugar de “*reserva de plaza y destino*”.

El apartado 2 coincide, también en parte, con el artículo 89.3 de la Ley 7/2005, pues permite el reingreso por adscripción provisional a un puesto vacante si se reúnen los requisitos para su desempeño, pero desvincula dicho reingreso de las necesidades del servicio, contribuyendo de este modo a flexibilizar esta figura.

Por último, el apartado 3, en línea con lo dispuesto por el artículo 91 del TREBEP, remite a la regulación reglamentaria lo relativo a la determinación de los plazos, procedimientos y condiciones para el reingreso.

TITULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 107. Responsabilidad disciplinaria.

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley está sujeto a la responsabilidad y al régimen disciplinario establecidos en la normativa básica en materia de función pública, en este título y en las normas reglamentarias que lo desarrollen, con el alcance que en cada caso corresponda.

Las directrices sobre técnica normativa aconsejan ubicar el régimen de las infracciones y sanciones sobre cualquier materia a continuación de las normas sustantivas y de organización. Es por ello que el articulado de los textos legales finaliza habitualmente con un bloque de preceptos dedicados al régimen sancionador -régimen disciplinario en este caso, dado el específico ámbito de aplicación del presente anteproyecto, que se circunscribe al ámbito de las potestades de sujeción especial ejercidas sobre el personal funcionario-.

En consecuencia, sin olvidar la normativa básica ni las normas reglamentarias -singularmente el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, en lo que resulte de aplicación en tanto no exista desarrollo reglamentario autonómico-, el último título del anteproyecto regula el régimen disciplinario del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la ley.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 108. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León corregirá disciplinariamente las infracciones del personal funcionario a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad penal o patrimonial que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios y normas establecidos en la normativa básica estatal sobre función pública y sobre régimen jurídico de las Administraciones públicas, y en la presente ley.

Este precepto define las líneas generales del ejercicio de la potestad disciplinaria por la Administración de la Comunidad de Castilla y León: en su apartado 1, de forma paralela a lo dispuesto en el artículo 94.1 del TREBEP, reconoce expresamente la existencia de una potestad disciplinaria en manos de la Administración autonómica; y en su apartado 2 hace alusión a los principios que regirán el ejercicio de dicha potestad, que serán, además de los que prevea la propia ley autonómica, los establecidos en la normativa básica estatal -recogidos actualmente en el artículo 94.2 del TREBEP- y los previstos en las normas sobre régimen jurídico de las Administraciones públicas -en particular, en lo que resulten de aplicación, los principios de la potestad sancionadora establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público-.

Artículo 109. Faltas disciplinarias.

1. Son faltas disciplinarias las acciones u omisiones tipificadas como tales en la normativa básica estatal y en el presente título.

2. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves o leves.

Atendiendo a la legislación básica estatal -el artículo 95.2 del TREBEP establece un amplio catálogo de faltas muy graves aplicables a los funcionarios-, el apartado 1 de este precepto dispone que las faltas disciplinarias serán las tipificadas tanto en este título como en la normativa básica.

El apartado 2, por su parte, acoge la clasificación de las faltas disciplinarias en tres categorías conforme a lo establecido por el artículo 95.1 del TREBEP

Artículo 110. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, además de las previstas en la normativa básica estatal, las siguientes:

a) La realización de actos encaminados a impedir la asistencia al puesto de trabajo del personal que no desee participar en una huelga.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

b) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos muy graves para la salud del propio funcionario o de terceros.

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 95.2 del TREBEP recoge un catálogo sumamente extenso y detallado de faltas muy graves (un total de 16). Por este motivo no se considera preciso añadir, en aplicación de la cláusula *numerus apertus* del artículo 95.2.p) del TREBEP, otro catálogo pormenorizado de faltas muy graves y de ahí que solamente se incorporen dos nuevas faltas.

La primera de ellas –“*La realización de actos encaminados a impedir la asistencia al puesto de trabajo del personal que no desee participar en una huelga*”–, representa el contrapunto a una de las faltas muy graves establecidas por el TREBEP, en concreto la prevista en su artículo 95.2.l) –“*La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga*”–, pues se estima que ambas conductas, en cuanto tendentes a impedir el legítimo ejercicio de los derechos del personal funcionario (a trabajar en un caso y a la huelga en el otro), revisten idéntica gravedad.

La segunda falta muy grave que se introduce como novedad en el nuevo texto legal viene a completar el régimen disciplinario en lo relativo al incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. En efecto, a diferencia de la Ley 7/2005, el presente anteproyecto tipifica una serie de faltas consistentes en el incumplimiento de este tipo de obligaciones por parte del personal funcionario, efectuando una graduación de tales faltas en función de los riesgos -leves, graves o muy graves- que se deriven para la salud de los propios funcionarios o de terceros. Se dota así de entidad propia a esta clase de conductas como una pieza más de la política de prevención de riesgos laborales desarrollada por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en el convencimiento de que la prevención contribuye a trabajar en adecuadas condiciones de seguridad, a evitar accidentes de trabajo y a mejorar tanto la gestión organizacional como la motivación y satisfacción del personal.

Artículo 111. Faltas graves.

Son faltas graves del personal funcionario:

a) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones o de su cargo cuando cause un grave perjuicio al servicio o al personal.

b) La desconsideración grave con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones o de su cargo.

c) Causar daño grave a los locales, así como al material y demás elementos relacionados con el servicio, salvo que se trate de material o elementos de escasa entidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

d) La adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, siempre que no constituya falta muy grave.

e) La falta injustificada de rendimiento que afecte gravemente al normal funcionamiento del servicio.

f) La grave perturbación del servicio que impida el normal funcionamiento de este.

g) El incumplimiento del deber de sigilo con respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función, siempre que no constituya falta muy grave.

h) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades cuando no constituya falta muy grave.

i) La realización dentro de la jornada de trabajo, de forma reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades, de carácter personal o profesional.

j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de un diez por ciento de la jornada mensual.

k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

l) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

m) La falta de asistencia, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio.

n) El empleo o autorización para usos particulares de medios o recursos de carácter oficial, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

ñ) La aceptación de cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía.

o) No prestar la colaboración debida durante la instrucción de un procedimiento disciplinario, incluida la incomparecencia injustificada como testigo, previa citación debidamente notificada.

p) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos graves para la salud del propio funcionario o de terceros.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

q) Comunicar, a través del canal interno y a sabiendas de su falsedad, información de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, salvo que dicha conducta haya sido sancionada de manera firme por la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Este precepto constituye el desarrollo del artículo 95.3 del TREBEP, según el cual *“Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:*

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración”.

En la tipificación de todas y cada una de las faltas graves se han tomado en consideración los tres criterios citados. Así, en todos los supuestos se ha estimado que la vulneración de la legalidad tiene entidad suficiente como para justificar la elevación del reproche administrativo por encima del grado leve, pero sin alcanzar el grado máximo correspondiente a las faltas muy graves.

En algunos casos el plus de antijuridicidad proviene de elementos como la reiteración o el ánimo de lucro (letra i). Otros supuestos constituyen la necesaria articulación con las conductas tipificadas como faltas muy graves por el TREBEP: así, en la medida en que el TREBEP -artículo 95.2.d)- considera como muy grave *“La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos”*, la adopción de esos mismos acuerdos cuando supongan un perjuicio no grave se tipifica en el anteproyecto como falta de carácter grave (letra d).

Algunos de los tipos que se han incluido tienen en cuenta el especial componente de intencionalidad de la conducta, entendida como comportamiento deliberado y consciente dirigido al incumplimiento de la normativa. Así sucede con las conductas tipificadas en las letras k) *“Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo”*, l) *“La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo”*, m) *“La falta de asistencia, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio”*, o) *“incomparecencia injustificada”* y j) *“incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo”*, exigiéndose en este último caso un elemento adicional revelador de la gravedad de la conducta como es el hecho de que se vea afectado, al menos, un diez por ciento de la jornada mensual.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por su parte, la letra ñ) –“*La aceptación de cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía*”– es la traslación al ámbito disciplinario del principio de conducta recogido en el artículo 54.6 del TREBEP, que obliga de forma expresa a rechazar este tipo de regalos, favores o servicios. Se ha considerado oportuna su tipificación expresa en garantía de la imparcialidad y neutralidad de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Igualmente, la conducta prevista en la letra n) –“*El empleo o autorización para usos particulares de medios o recursos de carácter oficial, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve*”– deriva del principio de conducta establecido en el artículo 54.5 del TREBEP, que obliga a los empleados públicos a no utilizar los recursos y bienes públicos “*en provecho propio o de personas allegadas*”. En ambos supuestos -letras n) y ñ)- se entiende que concurre un especial “*descrédito para la imagen pública de la Administración*” en los términos del artículo 95.3.c) del TREBEP.

Asimismo, en muchos de los casos se ha incorporado en la propia descripción de la conducta la referencia expresa a la gravedad de los daños causados -artículo 95.3.b) del TREBEP-, tal y como se observa en las siguientes letras:

- a) “*grave perjuicio al servicio o al personal*”;
- b) “*desconsideración grave*”;
- c) “*daño grave a los locales, así como al material y demás elementos relacionados con el servicio, salvo que se trate de material o elementos de escasa entidad*”;
- e) “*falta injustificada de rendimiento que afecte gravemente al normal funcionamiento del servicio*”;
- f) “*grave perturbación del servicio que impida el normal funcionamiento de este*”.
- p) “*riesgos graves para la salud del propio funcionario o de terceros*”.

Resulta destacable, por último, la conducta tipificada en la letra q), que traslada al ámbito específico de la función pública la previsión que respecto de los empleados públicos realiza el artículo 5 del Decreto-ley 3/2023, de 11 de mayo, por el que se regula el Sistema Interno de Información de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, según el cual:

“1. Constituye infracción grave del empleado público comunicar, a través del canal interno, información de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, a sabiendas de su falsedad, salvo que dicha conducta haya sido sancionada de manera firme por la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

2. El régimen disciplinario de aplicación a la anterior infracción, respecto a competencias, procedimiento y sanción, será el que proceda según la normativa específica que corresponda por la diferente tipología de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Todo ello da como resultado un listado de faltas graves que se separa de forma significativa del que estableció en su momento el artículo 82 de la Ley 7/2005.

Artículo 112. Faltas leves.

Son faltas leves del personal funcionario:

- a) *El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.*
- b) *La desconsideración leve con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones o de su cargo.*
- c) *El descuido o negligencia leves en el ejercicio de las funciones.*
- d) *El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que no tenga la consideración de grave o muy grave.*
- e) *Cualquier otro incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, así como de los principios éticos o de conducta, siempre que no constituya falta muy grave o grave.*

Una vez aplicados los criterios fijados por el artículo 95.3 del TREBEP para determinar aquellas conductas que, por su entidad, han de ser legalmente calificadas como graves, se completa el cuadro de las faltas disciplinarias con aquellas que, constituyendo un incumplimiento de los deberes de los funcionarios públicos y siendo por tanto jurídicamente reprobables, no implican un elevado desvalor y merecen por ello la calificación de leves. Estas faltas se tipifican atendiendo precisamente a la ausencia de gravedad, de forma que una misma conducta (desconsideración, incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, etc.) habrá de ser calificada como grave o leve en función de la gravedad, cuestión que deberá ser apreciada por el órgano competente atendiendo a las circunstancias del caso concreto.

De esta forma, la letra a) –“*El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave*”– guarda correspondencia con la letra j) del precepto anterior –“*El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de un diez por ciento de la jornada mensual*”–, de manera que la conducta adquirirá la condición de grave cuando el incumplimiento sobrepase el porcentaje de la jornada legalmente establecido.

La letra b) –“*La desconsideración leve con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones o de su cargo*”– se corresponde con la letra b) del precepto anterior, que eleva a la categoría de falta grave esa misma desconsideración cuando concurra gravedad, circunstancia que, huelga decir, habrá de quedar debidamente justificada en el procedimiento disciplinario.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

La letra c) –“*El descuido o negligencia leves en el ejercicio de las funciones*”– queda reservada para aquellos supuestos en los que la conducta, debido a su poca entidad, no pueda encuadrarse en la letra e) del precepto anterior: “*La falta injustificada de rendimiento que afecte gravemente al normal funcionamiento del servicio*”.

La letra d) –“*El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que no tenga la consideración de grave o muy grave*”– completa la tipificación de esta conducta, que podrá ser calificada como leve, grave -letra p) del precepto anterior- o muy grave -letra b) del artículo referente a las faltas muy graves, dependiendo de las circunstancias del caso concreto.

Finalmente, la letra e) –“*Cualquier otro incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, así como de los principios éticos o de conducta, siempre que no constituya falta muy grave o grave*”– cierra el catálogo de faltas disciplinarias por medio de una fórmula que pretende incluir aquellas otras vulneraciones de la normativa sobre función pública que puedan cometer los funcionarios y que no sean reconducibles a ninguna de las conductas tipificadas con anterioridad.

Artículo 113. Tipos de sanciones.

1. *Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:*

a) *La separación del servicio del personal funcionario de carrera o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.*

b) *La suspensión firme de funciones y retribuciones del personal funcionario por un período de entre dos y seis años.*

c) *El traslado forzoso con cambio de localidad de residencia, por un período de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que se produjo el traslado.*

d) *El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:*

1.ª *La pérdida de hasta dos tramos en el sistema de carrera horizontal.*

2.ª *La privación del derecho a solicitar el ascenso de tramo por un período de entre dos y cuatro años.*

3.ª *La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna por un período de entre dos y cuatro años.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión firme de funciones y retribuciones del personal funcionario por un período superior a treinta días e inferior a dos años.

b) El traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia, por un período inferior a un año.

c) El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

1.ª La pérdida de un tramo en el sistema de carrera horizontal.

2.ª La privación del derecho a solicitar el ascenso de tramo por un período inferior a dos años.

3.ª La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna por un período inferior a dos años.

3. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión firme de funciones y retribuciones del personal funcionario por un período no superior a treinta días.

b) El apercibimiento.

En este precepto se lleva a cabo la adaptación de las sanciones en materia disciplinaria a la tipología establecida por el artículo 96 del TREBEP. Como consecuencia de ello, el anteproyecto introduce varias novedades con respecto al cuadro de sanciones actualmente recogido en el artículo 85 de la Ley 7/2005.

Así, se introduce una sanción no contemplada en la vigente Ley de la Función Pública de Castilla y León como es el demérito, única sanción cuya definición aparece recogida en el propio TREBEP. Tanto en relación con esta sanción como respecto de las demás, se ha considerado necesario regular con la máxima precisión -en aras de la seguridad jurídica- los tramos de aplicación de cada una de ellas en función de la gravedad de la falta disciplinaria. Por ello, se recogen tres apartados que incluyen, respectivamente, las sanciones aplicables a las faltas muy graves, graves y leves, con las horquillas que pueden abarcar aquellas sanciones que, por su naturaleza, admiten una graduación temporal.

En todo caso, se respetan los límites marcados por el TREBEP: la sanción de separación del servicio -la más grave de las que se establecen- solo resulta aplicable a las faltas muy graves; la suspensión firme de funciones no supera los seis años de duración máxima. El apercibimiento, por su parte, deja de ser la única sanción aplicable a las faltas leves -extremo actualmente contemplado en el artículo 85.3 de la Ley 7/2005-, de forma que este tipo de faltas podrán ser corregidas también mediante la suspensión firme de funciones, actualmente reservada por el artículo 85.2 de la Ley 7/2005 a las faltas graves y muy graves.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por último, se considera que el catálogo de sanciones expuesto es suficientemente amplio, ya que pone a disposición de los órganos competentes los instrumentos necesarios para responder ante la comisión de cualquier falta disciplinaria, optando por la sanción que en cada caso se estime más apropiada. Por ello, pese a la habilitación que efectúa el artículo 96.1.g) del TREBEP, que permite establecer por ley otras sanciones, no se considera preciso hacer uso de dicha facultad.

Artículo 114. Criterios para la graduación de las sanciones.

1. Para graduar el alcance de cada sanción se atenderá a los criterios establecidos por la normativa básica estatal.

2. Se entenderá que existe reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, el responsable haya sido sancionado previamente por la comisión, en el término de un año, de otra falta de distinta naturaleza.

Se entenderá que existe reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, el responsable haya sido sancionado previamente por la comisión, en el término de un año, de otra falta de la misma naturaleza.

En ambos casos la resolución sancionadora deberá ser firme.

A estos efectos, no se computarán las sanciones canceladas o que debieran haberlo sido.

El artículo 96.3 del TREBEP es la disposición que determina los criterios a tener en cuenta para establecer el alcance de cada sanción, de ahí la remisión a dicho artículo que se efectúa en el apartado 1 del nuevo precepto. Se prescinde, por tanto, de los criterios actualmente recogidos por el artículo 86.3 de la Ley 7/2005.

Por razones de seguridad jurídica, se considera necesario definir en qué consisten a estos efectos los criterios de reiteración y de reincidencia, que se hacen depender de la previa comisión, en el término de un año, de otra falta de la misma -reincidencia- o distinta naturaleza -reiteración-.

Artículo 115. Órganos competentes para la imposición de sanciones.

1. La sanción de separación del servicio del personal funcionario de carrera se impondrá por acuerdo de la Junta de Castilla y León, a propuesta de la consejería competente en materia de función pública, previa iniciativa del titular de la consejería en la que el personal funcionario preste sus servicios y oída la Comisión Superior de Personal.

Cuando la sanción de separación del servicio venga referida a personal funcionario interino, comportará la revocación de su nombramiento y será impuesta por el titular de la consejería en la que el funcionario interino preste sus servicios, oída la Comisión Superior de Personal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. Las sanciones por la comisión de las restantes faltas muy graves y de las faltas graves serán impuestas por el secretario general de la consejería en la que el funcionario preste sus servicios u órgano equivalente de los organismos autónomos.

3. Las sanciones por la comisión de faltas leves serán impuestas por el secretario general de la consejería en la que el funcionario preste sus servicios u órgano equivalente de los organismos autónomos, en el ámbito de los servicios centrales, y por el delegado territorial de la provincia correspondiente u órgano equivalente de los organismos autónomos, en el ámbito de los servicios periféricos.

La Ley 7/2005 solo determina la competencia para imponer la sanción de separación del servicio, competencia que es atribuida a la Junta de Castilla y León por su artículo 85.2. El resto de órganos competentes se establecen reglamentariamente en virtud de lo dispuesto por el actual artículo 86.2, siendo preciso acudir, en concreto, al Decreto 275/1993, de 18 de noviembre, por el que se articula la distribución de competencias en materia de personal de la Administración de Castilla y León.

Frente a ello, se considera preferible reunir en único cuerpo normativo -el de rango legal- todos los órganos competentes para la imposición de las sanciones previamente definidas y esto es lo que lleva a cabo el presente precepto, en cuyo apartado 1 se ha estimado conveniente introducir la diferenciación entre funcionarios de carrera e interinos, de forma que en el caso de estos últimos se matiza que la separación del servicio comportará la revocación de su nombramiento y será impuesta por el titular de la consejería en la que el funcionario interino preste sus servicios, oída la Comisión Superior de Personal.

Artículo 116. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. Solo se podrán imponer sanciones por la comisión de faltas disciplinarias muy graves o graves en virtud de procedimiento disciplinario reglamentariamente establecido.

2. El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario podrá acordar la realización de actuaciones previas. Para el desarrollo de dichas actuaciones, podrá solicitar la colaboración de la Inspección General de Servicios.

3. El plazo máximo en el que deberá notificarse la resolución expresa del procedimiento será de doce meses desde la fecha de inicio.

Vencido este plazo sin que se haya notificado la resolución que ponga fin al procedimiento, se declarará de oficio la caducidad del mismo y se ordenará el archivo de las actuaciones. Dicha caducidad no interrumpirá la prescripción de la falta ni impedirá la incoación de un nuevo procedimiento por los mismos hechos, siempre que no se hubiera producido la prescripción de la falta.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

4. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario con audiencia al interesado. El plazo máximo para resolver y notificar este procedimiento será de tres meses desde su inicio.

5. Durante la tramitación del procedimiento disciplinario se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Los apartados 1 y 4 del presente precepto trasladan al ámbito autonómico lo dispuesto en materia procedimental por el artículo 98.1 del TREBEP.

El apartado 2 introduce como novedad la referencia expresa a la posibilidad de que el órgano competente para la incoación pueda acordar la realización de actuaciones previas, en relación con las cuales se concede un papel destacado a la Inspección General de Servicios, cuya colaboración podrá ser solicitada por aquel.

El apartado 3 mantiene el plazo máximo de doce meses de duración del procedimiento disciplinario que actualmente recoge el artículo 86.4 de la Ley 7/2005, si bien introduce en su párrafo segundo, con el fin de eliminar cualquier margen de duda en esta materia, una previsión expresa sobre los efectos del vencimiento del plazo máximo sin haber sido notificada la resolución finalizadora del procedimiento.

Por último, el apartado 5 hace expresa mención a la adopción de medidas de carácter provisional. Se hace así uso de la facultad recogida en el artículo 98.3 del TREBEP, que permite la adopción de este tipo de medidas cuando así lo contemplen las normas reguladoras de los procedimientos.

Artículo 117. Derechos de los presuntos responsables.

En el procedimiento disciplinario, los presuntos responsables tendrán los siguientes derechos:

a) A la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario.

b) A ser notificados de la identidad del instructor y, en su caso, del secretario del procedimiento, y de la autoridad competente para resolver, así como a formular recusación por las causas previstas en la normativa básica sobre procedimiento administrativo.

c) A ser notificados de los hechos que se les imputan, de las faltas disciplinarias que tales hechos pueden constituir y de las sanciones que, en su caso, se les pueden imponer, así como de la resolución que ponga fin al procedimiento.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

d) A formular alegaciones, proponer pruebas y utilizar los demás medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico que resulten procedentes.

e) A actuar en el procedimiento con asistencia letrada y/o de los representantes sindicales que determinen.

El catálogo de derechos recogido en este precepto constituye una novedad en el ordenamiento de la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En efecto, no aparece en la Ley 7/2005 y su introducción obedece al deseo de clarificar tanto a los presuntos responsables como a los órganos que intervienen en el procedimiento disciplinario cuáles son los concretos derechos en esta materia tan específica, de forma paralela a la regulación que la normativa básica lleva a cabo en el ámbito del procedimiento administrativo común y del procedimiento administrativo sancionador general (artículo 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Artículo 118. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.*
- b) Prescripción de la falta o de la sanción.*
- c) Pérdida de la condición de funcionario.*
- d) Fallecimiento.*

Este precepto, que supone una novedad con respecto a la Ley 7/2005, tiene por objeto completar la regulación del régimen disciplinario de los funcionarios públicos, ya que, del mismo modo que se regula en el nuevo texto legal la forma en que nace la responsabilidad disciplinaria, resulta conveniente determinar qué concretas causas conllevan su desaparición.

El nuevo texto prescinde de determinar los plazos de prescripción de las faltas disciplinarias y de las sanciones, puesto que dichos plazos, así como su cómputo, ya se regulan de modo expreso en la legislación básica estatal (artículo 97 del TREBEP). Se elimina así la discordancia actualmente existente entre el citado artículo 97 y el artículo 87 de la Ley 7/2005, precepto este último que fija un plazo de seis años -frente a los tres de la norma estatal- para la prescripción de las faltas muy graves y de las sanciones impuestas por dicho tipo de faltas, y que establece asimismo un plazo de prescripción de dos meses para las faltas leves (seis meses en la ley estatal) y para las sanciones impuestas por ellas (un año según el TREBEP).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 119. Anotación y cancelación de sanciones.

1. *Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro General de Personal con expresión de las faltas que las motivaron.*

2. *Las anotaciones de sanciones serán canceladas a solicitud de la persona interesada o de oficio cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción y siempre que no se hubiera impuesto una nueva sanción dentro de los mismos:*

a) *Seis meses para las sanciones impuestas por faltas leves.*

b) *Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.*

c) *Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.*

3. *En caso de reiteración o reincidencia durante los plazos previstos en el apartado anterior, los plazos de cancelación de las respectivas anotaciones serán de doble duración que la señalada.*

4. *No serán objeto de cancelación las anotaciones relativas a la sanción de separación del servicio y a la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.*

El título relativo al régimen disciplinario se cierra con varias previsiones sobre la anotación y cancelación de las sanciones impuestas. El apartado 1 establece la anotación obligatoria de las faltas y sanciones disciplinarias en el Registro General de Personal, extremo que actualmente se contempla en el artículo 87.3 de la Ley 7/2005. No obstante, frente a la norma actual, se regulan varios aspectos acerca de la cancelación. Así, el apartado 2 se refiere a la forma de cancelación y a los plazos de esta, añadiendo el apartado 3, a modo de penalización, la duplicación de dichos plazos para aquellos supuestos en los que, antes del vencimiento de estos, se incurra en reiteración o reincidencia. Por último, el apartado 4 aclara que la cancelación de las anotaciones no podrá extenderse a la sanción de separación del servicio ni a la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

1. *Los cuerpos, escalas y especialidades de la Administración de la Comunidad de Castilla y León son los recogidos en el anexo de la presente ley.*

2. *Se crean los siguientes cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial, con las características indicadas en el anexo de la presente ley:*

a) *Cuerpo Superior de Seguridad y Salud Laboral.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- b) Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.*
 - c) Cuerpo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.*
 - d) Cuerpo de Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información.*
 - e) Cuerpo Facultativo Medio, Especialidad Educadores Sociales.*
 - f) Cuerpo Facultativo Medio, Especialidad Asistentes Sociales.*
 - g) Cuerpo de Especialistas en Sistemas y Tecnologías de la Información.*
 - h) Cuerpo de Delineantes.*
 - i) Cuerpo de Agentes Medioambientales.*
 - j) Cuerpo de Inspectores de Campo.*
 - k) Cuerpo de Soporte de Sistemas y Tecnologías de la Información.*
 - l) Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Verificadores.*
 - m) Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Auxiliares de Biblioteca.*
 - n) Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Auxiliares de Inspección de Transporte Terrestre.*
- 3. Se declaran a extinguir los siguientes cuerpos, escalas y especialidades:*
- a) Cuerpo Facultativo Superior, Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
 - b) Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
 - c) Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Educadores Sociales.*
 - d) Cuerpo de Ayudantes Facultativos (Delineantes).*
 - e) Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Medioambientales.*
 - f) Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Inspectores de Campo.*
- 4. Se declara extinguido el Cuerpo de Ayudantes Facultativos (Auxiliares Técnicos Calculistas).*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

5. Los siguientes cuerpos y escalas cambian de denominación:

a) El Cuerpo de Arquitectos Técnicos y Aparejadores pasa a denominarse Cuerpo de Arquitectos Técnicos.

b) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Especialidad Asistentes Sociales, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Especialidad Asistentes Sociales.

c) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Inspectores de Consumo, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Inspectores de Consumo.

d) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Inspectores de Calidad y Fraude Alimentario, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Inspectores de Calidad Alimentaria.

e) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Técnicos de Empleo, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Técnicos de Empleo.

f) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Ayudantes de Biblioteca, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Ayudantes de Biblioteca.

g) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Ayudantes de Archivo, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Ayudantes de Archivo.

h) El Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Ayudantes de Museo, pasa a denominarse Cuerpo Facultativo Medio, Escala de Ayudantes de Museo.

En el Anexo del anteproyecto de ley se establecen los distintos cuerpos y escalas de la Administración general y especial con indicación del grupo/subgrupo de pertenencia, así como sus funciones y titulación exigida. En consecuencia y con el fin de llevar a cabo una reordenación de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 75 del TREBEP y en el artículo 77 de este anteproyecto de ley, en esta disposición adicional se crean, se extinguen y se cambia de denominación a determinados cuerpos y escalas. En el caso de los cuerpos y escalas de nueva creación sus características vendrán determinadas en el Anexo de este anteproyecto.

Destaca especialmente la creación de los siguientes cuerpos del Grupo B: Cuerpo de Especialistas en Sistemas y Tecnologías de la Información, Cuerpo de Delineantes, Cuerpo de Agentes Medioambientales y Cuerpo de Inspectores de Campo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Asimismo, se crean cuerpos para llevar a cabo los procesos de funcionarización previstos en el vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta: el Cuerpo de Ayudantes facultativos, Escala de Verificadores (C1) y el Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Auxiliares de inspección de Transporte Terrestre (C1), a los que hay que sumar la Escala de Auxiliares de Biblioteca, ya que también se prevé en el nuevo texto la funcionarización de esta categoría profesional con el fin de establecer un régimen homogéneo -el funcional- de los empleados públicos que prestan servicios en estos centros.

Disposición adicional segunda. Integración en cuerpos y escalas de Administración especial.

1. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León queda automáticamente integrado en los cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial cuya regulación se aprueba en la presente ley de acuerdo con lo establecido en el presente apartado:

a) Cuerpo Superior de Seguridad y Salud Laboral.

Se integra en el Cuerpo Superior de Seguridad y Salud Laboral el personal funcionario perteneciente al Cuerpo Facultativo Superior, Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Cuerpo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Se integra en el Cuerpo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Cuerpo Facultativo Medio, Especialidad Educadores Sociales.

Se integra en el Cuerpo Facultativo Medio, Especialidad Educadores Sociales, el personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, Escala de Educadores Sociales.

2. Para la integración en los cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial no previstos en el apartado anterior y creados mediante la presente ley, el personal deberá poseer la titulación exigida para acceder al cuerpo, escala o especialidad correspondiente.

El personal que, por no cumplir los requisitos de titulación exigida, no pueda ser integrado en estos cuerpos, escalas o especialidades, quedará en plazas singulares declaradas a extinguir que, a medida que se vayan extinguiendo, pasarán a convertirse en plazas del cuerpo, escala o especialidad correspondiente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

3. Por decreto de la Junta de Castilla y León se regulará el proceso de integración en los cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial no previstos en el apartado 1.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley se iniciarán los trabajos correspondientes para dicho proceso de integración.

Como consecuencia de la nueva ordenación de cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial determinada en el presente anteproyecto de ley, se establece expresamente, en el apartado 1, el personal funcionario que se integra en los cuerpos, escalas y especialidades creados.

Por otra parte, en los apartados 2 y 3 se recoge el requisito de la titulación para la integración en los cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial no previstos en el apartado 1 y creados en el anteproyecto de ley. Así pues, se establece que el personal funcionario que vaya a integrarse en los cuerpos, escalas y especialidades de Administración especial ostentará la titulación exigida para acceder al cuerpo, escala o especialidad correspondiente. En el supuesto de no cumplir con el requisito de la titulación exigida, este personal quedará en plazas singulares declaradas a extinguir que, posteriormente y a medida que se vayan extinguiendo, pasarán a convertirse en plazas del cuerpo, escala o especialidad correspondiente.

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

1. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León perteneciente a cuerpos y escalas de la Administración sanitaria, adscrito a centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, permanecerá en sus cuerpos de origen con la consideración de "a extinguir".

2. No obstante, el personal funcionario incluido en el apartado anterior que se encuentre prestando servicios en puestos de trabajo fuera del ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León podrá, voluntariamente, acceder a la integración en los cuerpos de Administración sanitaria que se crean en la presente ley, siempre que se reúna los requisitos previstos para ello, en los términos señalados en la disposición adicional quinta.

3. El personal funcionario a que se refiere esta disposición que, a la finalización de los procedimientos de integración voluntaria, se encuentre prestando servicios en puestos de trabajo fuera del ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León y no haya optado por la integración, se podrá mantener en el desempeño de dichos puestos de trabajo como personal funcionario perteneciente al cuerpo de origen con la consideración de "a extinguir", mientras se cumplan los requisitos del puesto desempeñado.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Al igual que en el ámbito de la Administración especial, para el caso de la Administración sanitaria se recogen una serie de reglas específicas que deberán regir en la forma de integración en los nuevos cuerpos, escalas y especialidades.

Disposición adicional cuarta. Integración automática en cuerpos de Administración sanitaria.

1. El personal funcionario de la Administración general de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, excluido el personal funcionario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, queda automáticamente integrado en los cuerpos cuya regulación se aprueba en la presente ley de acuerdo con lo establecido en esta disposición, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta sobre integración voluntaria:

a) Cuerpo de Veterinarios.

Primero. Se integra en el Cuerpo de Veterinarios el personal funcionario perteneciente a los siguientes cuerpos:

- Cuerpo de Veterinarios Titulares.*
- Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Veterinarios) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- Cuerpo Facultativo Superior Sanitario (Veterinarios).*

Segundo. Asimismo, se integra en el Cuerpo de Veterinarios el personal funcionario al que le fue exigida, para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia, la titulación académica exigida para el ingreso en el Cuerpo de Veterinarios, y que desempeñen las funciones descritas en el Anexo de la presente ley para dicho Cuerpo.

Tercero. Los criterios de integración en el Cuerpo de Veterinarios establecidos en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación al personal funcionario integrado en los cuerpos de procedencia a que se refieren o asimilados a los mismos.

b) Cuerpo de Farmacéuticos.

Primero. Se integra en el Cuerpo de Farmacéuticos el personal funcionario perteneciente a los siguientes cuerpos:

- Cuerpo de Farmacéuticos Titulares.*
- Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Farmacéuticos, Atención Primaria) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- *Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Farmacéuticos) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- *Cuerpo Facultativo Superior Sanitario (Farmacéuticos).*

Segundo. Asimismo, se integra en el Cuerpo de Farmacéuticos el personal funcionario al que le fue exigida, para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia, la titulación académica exigida para el ingreso en el Cuerpo de Farmacéuticos, y que desempeñe las funciones descritas en el Anexo de la presente ley para este cuerpo.

Tercero. Los criterios de integración en el Cuerpo de Farmacéuticos establecidos en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación al personal funcionario integrado en los cuerpos de procedencia a que se refieren o asimilados a los mismos.

c) Cuerpo de Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria.

Primero. Se integra en el Cuerpo de Médicos de Salud Pública el personal funcionario perteneciente a los siguientes cuerpos o escalas:

- *Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Médicos) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- *Facultativo Superior, Escala de Administración Sanitaria (Médicos) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

Segundo. Asimismo, se integra en el Cuerpo de Médicos de Salud Pública el personal funcionario al que le fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta Ley para el Cuerpo de Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria.

Tercero. Los criterios de integración en el Cuerpo de Médicos de Salud Pública establecidos en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación a los funcionarios integrados en los cuerpos de procedencia a que se refieren o asimilados a los mismos.

d) Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina de Trabajo.

Primero. Se integran en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo o Empresa) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Segundo. Asimismo, se integran en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación y especialidad que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta Ley para este cuerpo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Tercero. Las condiciones de integración en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo establecidas en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación a los funcionarios integrados en los citados cuerpos de procedencia o asimilados a los mismos.

e) Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública.

Primero. Se integran en el Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, Escala Sanitaria (ATS/DUE) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Segundo. Asimismo, se integran en el Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública y Administración Sanitaria y que desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta Ley para este cuerpo.

Tercero. Las condiciones de integración en el Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública establecidas en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación a los funcionarios integrados en los citados cuerpos de procedencia o asimilados a los mismos.

f) Cuerpo de Enfermeros del Trabajo.

Primero. Se integran en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, Escala Sanitaria (ATS/DUE, Especialista en A.T.S. de Empresa) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Segundo. Asimismo, se integran en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación y especialidad que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo y que desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta Ley para este cuerpo.

Tercero. Las condiciones de integración en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo establecidas en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación a los funcionarios integrados en los citados cuerpos de procedencia o asimilados a los mismos.

g) Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública.

Primero. Se integran en el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala Sanitaria (Ayudantes Técnicos de Laboratorio) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, destinados en los Laboratorios de Salud Pública de la Consejería de Sanidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Segundo. Asimismo, se integran en el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el cuerpo o escala de procedencia la titulación y especialidad, que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública y que desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta Ley para este cuerpo, destinados en los Laboratorios de Salud Pública de la Consejería de Sanidad.

Tercero. Las condiciones de integración en el Cuerpo de Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública establecidas en los apartados anteriores serán asimismo de aplicación a los funcionarios integrados en los citados cuerpos de procedencia o asimilados a los mismos.

2. En el supuesto de que el personal funcionario sanitario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, no reúna los requisitos para acceder a ninguno de los cuerpos sanitarios creados en esta ley se mantendrá en su cuerpo de origen con la calificación de a extinguir, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta.

3. La integración en los nuevos cuerpos sanitarios no tendrá efecto económico alguno y extinguirá el vínculo con el cuerpo o escala de origen.

4. La integración automática se realizará con efectos de la fecha que se determine en la resolución del procedimiento de integración voluntaria a que se refiere la disposición adicional quinta.

Siguiendo la ordenación de los cuerpos, escalas y especialidades dispuesta en este anteproyecto de ley, en esta disposición adicional se relaciona al personal funcionario de la Administración general de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos, excluido el personal funcionario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, que queda automáticamente integrado en los cuerpos cuya regulación se aprueba en este anteproyecto de ley, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta sobre integración voluntaria.

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

1. El personal funcionario de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos que reúna la titulación y, en su caso, especialidad para acceder a varios de los cuerpos de Administración sanitaria creados mediante la presente ley, podrá optar por integrarse, siempre dentro del subgrupo de procedencia, en los cuerpos que se indican a continuación cuando, a la fecha que se determine en el procedimiento de integración voluntaria indicado en el apartado 2 de esta disposición, presten servicios fuera de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León y se cumplan las condiciones que para cada cuerpo se detallan:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

a) Podrá integrarse en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina Preventiva y Salud Pública el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a cuerpos en los que les fue exigida la titulación de licenciado en Medicina, o titulación universitaria oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de médico, acrediten estar en posesión de la especialidad que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina Preventiva y Salud Pública y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta ley para este cuerpo.

b) Podrá integrarse en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a cuerpos en los que les fue exigida la titulación de licenciado en Medicina, o titulación universitaria oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de médico, acrediten estar en posesión de la especialidad que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta ley para este cuerpo.

c) Podrá integrarse en el Cuerpo de Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a cuerpos en los que les fue exigida la titulación de licenciado en Medicina, o titulación universitaria oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de médico y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta ley para este cuerpo.

d) Podrá integrarse en el Cuerpo de Facultativos de Laboratorio de Salud Pública el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a Cuerpos en los que les fue exigida alguna de las titulaciones que el Anexo de esta ley establece para el ingreso en el Cuerpo de Facultativos de Laboratorio de Salud Pública, siempre que desempeñe las funciones descritas para este cuerpo en el Anexo citado siempre que tengan destino en los Laboratorios de Salud Pública de la Consejería de Sanidad.

e) Podrá integrarse en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a Cuerpos en los que les fue exigida la titulación de diplomado en enfermería o titulación universitaria oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de enfermería, acrediten estar en posesión de la especialidad que se exija para el ingreso en el Cuerpo de Enfermeros del Trabajo y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta ley para este cuerpo.

f) Podrá integrarse en el Cuerpo de Enfermeros de Salud Pública y Administración Sanitaria el personal funcionario que accedió por integración, asimilación o mediante convocatoria pública a cuerpos en los que les fue exigida la titulación de diplomado en enfermería o titulación universitaria oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de enfermería y desempeñen las funciones descritas en el Anexo de esta ley para este cuerpo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2. La opción de integración en cada uno de los cuerpos a que se refiere esta disposición se llevará a efecto mediante la participación voluntaria en un procedimiento que se convocará en el plazo máximo de doce meses desde la publicación de esta ley.

3. La integración voluntaria en los nuevos cuerpos sanitarios no tendrá efecto económico alguno y extinguirá el vínculo con el cuerpo o escala de origen.

Asimismo, cuando el funcionario integrado voluntariamente en un cuerpo de los referidos en esta disposición tenga un puesto de trabajo reservado en algún centro o institución sanitaria del Servicio de Salud de Castilla y León, se extinguirá la reserva sobre dicho puesto de trabajo por dejar de cumplir, como consecuencia de su integración voluntaria, el requisito de pertenencia al cuerpo de adscripción de la plaza.

4. Quienes no ejerciten la opción de integración voluntaria se mantendrán en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones en que los vinieran desempeñando, aplicándoseles en cuanto a integración lo dispuesto en las disposiciones adicionales segunda y tercera de la presente ley.

Siguiendo lo establecido en las disposiciones anteriores, se prevén nuevas reglas para la reordenación de los cuerpos, escalas y especialidades, esta vez en lo relativo a la integración voluntaria en cuerpos de Administración sanitaria

Disposición adicional sexta. Cuerpos y escalas docentes.

1. Es personal funcionario docente el perteneciente a los cuerpos, escalas y especialidades en que se ordena la función pública docente no universitaria, con la denominación y atribuciones previstas en su legislación específica. Desarrollará sus funciones con carácter esencialmente departamental en el ámbito de la Administración educativa.

2. Dicho personal podrá desempeñar puestos de trabajo en la consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de educación, siempre que tengan la consideración de Administración educativa y así se establezca en la relación de puestos de trabajo, percibiendo las retribuciones derivadas del puesto desempeñado. En cualquier caso, tal desempeño no dará lugar a la consolidación del grado personal.

Esta disposición adicional viene a recoger lo dispuesto en esta materia por el artículo 33 de la vigente Ley 7/2005.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Disposición adicional séptima. Movilidad de personal estatutario en el ámbito de la Administración sanitaria.

Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario en el ámbito de la consejería competente en materia de sanidad y del Servicio de Salud de Castilla y León podrán ser ocupados por personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León cuando así se prevea en los correspondientes instrumentos de ordenación de personal.

A dicho personal, durante la ocupación de tales puestos de trabajo, le será de aplicación el régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin que pueda consolidar grado personal.

Esta disposición adicional viene a recoger lo dispuesto en esta materia por la disposición adicional decimoctava de la vigente Ley 7/2005.

Disposición adicional octava. Procesos de funcionarización.

1. Si el personal laboral fijo desempeña puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, deben estar clasificados en las relaciones de puestos como propios de personal funcionario, se arbitrará por dos veces un procedimiento de acceso al cuerpo o escala de personal funcionario correspondiente a su grado de titulación y a la naturaleza de las funciones desempeñadas, a través de la superación del correspondiente proceso selectivo en el que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, y de los cursos de adaptación que se convoquen al efecto. La participación del citado personal en estos procedimientos de selección será voluntaria.

2. Los procesos selectivos a los que se refiere esta disposición se ajustarán al sistema de concurso.

A estos efectos se valorarán como méritos, entre otros, los servicios realmente prestados en la condición de personal laboral y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

3. El referido personal laboral que no haga uso del derecho a optar a la condición de personal funcionario en los términos señalados en la presente disposición o que no supere las pruebas y cursos correspondientes, podrá permanecer en la condición de personal laboral a extinguir.

Esta disposición adicional viene a recoger lo establecido en esta materia en la disposición adicional octava de la vigente Ley 7/2005.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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

1. El acceso a cuerpos o escalas del subgrupo C1 podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando estas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en la normativa básica estatal o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

2. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la presente ley.

Esta disposición adicional viene a recoger lo dispuesto en esta materia en la disposición adicional quinta de la vigente Ley 7/2005, ajustándose a la regulación contenida en el TREBEP, respecto de los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera establecidos en su artículo 76.

Disposición adicional décima. Superación del límite previsto en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se autoriza la superación del límite establecido en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en lo relativo a que la cantidad total percibida para ambos puestos no puede superar la remuneración prevista para el cargo de director general, para el caso de las autorizaciones de compatibilidad de actividades públicas otorgadas al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para ser profesor universitario asociado en el régimen determinado por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, por razón de especial interés para el servicio público y manteniendo el resto de las limitaciones previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Según el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

- Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.
- Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.
- Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo D o personal equivalente.
- Un 50 por 100, para los funcionarios del grupo E o personal equivalente.

No obstante, en esta disposición adicional se autoriza la superación de dicho límite en relación con la condición de profesor universitario asociado.

Disposición adicional undécima. Retribuciones del personal funcionario de carrera que presta servicios en la Delegación Permanente de la Comunidad de Castilla y León ante la Unión Europea o en oficinas de la Comunidad de Castilla y León en el exterior.

1. El personal funcionario que preste servicios en la Delegación Permanente de la Comunidad de Castilla y León ante la Unión Europea o en oficinas de la Comunidad de Castilla y León en el exterior, será retribuido por los mismos conceptos establecidos para el personal funcionario que preste servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma.

2. El personal funcionario al que se refiere la presente disposición podrá percibir indemnizaciones para la equiparación del poder adquisitivo en los términos que se determinen reglamentariamente. Su cuantía será objeto de publicidad.

A la vista de los principios recogidos en el artículo 35 de este anteproyecto de ley y que rigen el sistema retributivo se incluye expresamente esta disposición en relación con el personal funcionario de carrera que presta servicios en la Delegación Permanente de la Comunidad de Castilla y León ante la Unión Europea o en oficinas de la Comunidad de Castilla y León en el exterior y que consagra los principios de igualdad retributiva para los puestos que requieran el mismo nivel de titulación, tengan idéntico grado de dificultad técnica, responsabilidad e incompatibilidad y cuyas tareas y condiciones de empleo sean iguales, sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación; adecuación de las retribuciones globales del personal a las de otras Administraciones públicas, para puestos y funciones de análoga titulación, dedicación y responsabilidad y transparencia y publicidad de todas las retribuciones.

Además, esta disposición contiene la previsión de poder recibir indemnizaciones para la equiparación del poder adquisitivo, en los términos que se determinen reglamentariamente y cuya cuantía será objeto de publicidad.

Disposición adicional duodécima. Obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

1. El personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, para los trámites y actuaciones que realice en su condición de tal con dicha Administración, está obligado al empleo de medios electrónicos. La Administración pondrá a disposición de dicho personal el sistema de firma electrónica correspondiente.

2. Los participantes en procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León están obligados a relacionarse electrónicamente con dicha Administración para todos los trámites y actuaciones que se determinen en las respectivas convocatorias.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no; no obstante, reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que, por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos, quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.

Por otra parte, en todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones públicas, para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, los empleados de las Administraciones públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleados públicos, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.

Teniendo en cuenta esta previsión recogida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se introduce esta disposición adicional, la cual no solo recoge la obligatoriedad contemplada en el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sino también la obligatoriedad para los participantes en procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León de relacionarse electrónicamente con dicha Administración para todos los trámites y actuaciones que se determinen en las respectivas convocatorias.

Disposición adicional decimotercera. Validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para el acceso al empleo público.

1. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, quienes ostenten algún título oficial previo al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior podrán hacerlo valer para el acceso al empleo público, de acuerdo con la integración prevista en la citada disposición.

A tal efecto, los títulos oficiales previos al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior darán acceso a los subgrupos de clasificación de acuerdo con los grupos de clasificación antiguos a que vinieran asociados:

Subgrupo A1 (Antiguo Grupo A): Titulación de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Subgrupo A2 (Antiguo Grupo B): Titulación de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Subgrupo C1 (Antiguo Grupo C): Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Subgrupo C2 (Antiguo Grupo D): Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Agrupaciones Profesionales de la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Antiguo Grupo E): Certificado de escolaridad.

2. La titulación universitaria de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Formación Profesional de tercer grado o equivalentes no servirán para el acceso al Subgrupo A1.

3. A efectos de lo dispuesto en esta ley, se considerará equivalente a la titulación de Diplomatura Universitaria el haber superado tres cursos completos de licenciatura en los términos previstos reglamentariamente.

Hay que tener en cuenta que hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del TREBEP, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicho Estatuto. Así pues, se dispone cuáles son los títulos oficiales previos al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior que darán acceso a los subgrupos de clasificación de acuerdo con los grupos de clasificación antiguos a que vinieran asociados.

En el apartado segundo se establece expresamente la imposibilidad de acceso al Subgrupo A1 de las titulaciones universitarias de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.

Por último, el apartado tercero recoge lo establecido en la disposición adicional cuarta de la vigente Ley 7/2005.

Disposición adicional decimocuarta. Efectos del silencio administrativo.

Sin perjuicio de la obligación de la Administración de dictar resolución expresa, los interesados podrán entender desestimadas sus solicitudes por silencio administrativo si, al vencimiento del plazo máximo establecido en cada caso, no se ha notificado la resolución expresa en los siguientes procedimientos:

- Reconocimiento de grado personal.*
- Reingreso al servicio activo en aquellos supuestos que no exista reserva de plaza y destino.*
- Reconocimiento de servicios previos.*
- Permutas.*
- Cambio de puesto por causa de salud iniciado a instancia de parte. Traslado por causas extraordinarias.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- *Solicitudes formuladas en materia de retribuciones y reclamaciones por responsabilidad patrimonial, así como aquellas solicitudes cuya resolución implique efectos económicos.*
- *Solicitudes de compatibilidad que formule el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- *Solicitudes de integración en cuerpos, escalas, especialidades o, categorías profesionales.*
- *Solicitudes de rehabilitación en cuerpos o escalas.*
- *Autorización de comisiones de servicio.*
- *Movilidad funcional o geográfica.*
- *Desplazamientos voluntarios.*
- *Concursos para la provisión de puestos de trabajo de funcionarios de carrera.*
- *Concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo de personal laboral.*
- *Pruebas selectivas derivadas de las correspondientes ofertas de empleo público.*
- *Autorización para el desempeño de la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*
- *Homologación de las categorías profesionales de la carrera horizontal.*

Por lo que respecta a los efectos del silencio administrativo, el artículo 14 de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas, preceptúa que *“Sin perjuicio de la obligación de la Administración de dictar resolución expresa, los interesados podrán entender desestimadas sus solicitudes por silencio administrativo si al vencimiento del plazo máximo establecido en cada caso no se ha notificado la resolución expresa en los procedimientos que se relacionan en el Anexo de esta Ley”*.

En este sentido, en el apartado 2.A) del Anexo se relacionan aquellos procedimientos, dentro del ámbito de la función pública, en los que el silencio tiene efectos desestimatorios. El fin de esta disposición adicional es recoger las citadas previsiones en el anteproyecto de ley por razones prácticas y de seguridad jurídica, teniendo en cuenta que lo lógico y coherente es que este tipo de disposición se recoja en la normativa de función pública. De esta forma, cuando el operador jurídico o el destinatario de la norma desee conocer cuál es la regulación aplicable a esta materia, no tendrá que buscarla en una “ley de medidas” aprobada hace más de veinte años, sino que la tendrá a su disposición en el mismo texto que regula los principales aspectos de la función pública autonómica.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

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

El personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que, a partir del 1 de enero de 2003, sea nombrado para el desempeño de puestos en la Administración General o Institucional de la Comunidad de Castilla y León, comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 3/2016, de 30 de noviembre, del Estatuto de los Altos Cargos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, siempre que tal desempeño se prolongue durante dos años continuados o tres con interrupción, tendrán derecho a percibir, desde su reingreso al servicio activo, y mientras mantengan tal situación, el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñen o a su grado personal, o al complemento plus de competencia funcional que 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.

Esta disposición adicional viene a recoger, respecto del personal laboral, lo actualmente establecido en esta materia por la disposición adicional duodécima de la vigente Ley 7/2005.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio en materia disciplinaria.

Las faltas cometidas hasta la entrada en vigor de esta ley se regirán conforme a la normativa vigente en el momento de su comisión, salvo que las disposiciones de esta ley fueran más favorables para el infractor.

Se trata de una disposición transitoria dictada al amparo del artículo 9.3 de la Constitución Española -que consagra la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales-, recogiéndose la posibilidad de que las disposiciones de este anteproyecto de ley en materia disciplinaria tengan efecto retroactivo cuando beneficien al infractor.

Disposición transitoria segunda. Garantía de derechos retributivos.

1. La aplicación y desarrollo del sistema retributivo previsto en esta ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos inherentes al sistema de carrera vigente para el mismo en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Se trata de una disposición que se ajusta a lo establecido en la disposición transitoria primera del TREBEP.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas las siguientes disposiciones normativas:

a) *La Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.*

b) *El apartado 2.A) del anexo de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de medidas económicas, fiscales y administrativas, en la parte coincidente con la disposición adicional decimocuarta de la presente ley.*

c) *Cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley.*

La disposición derogatoria única de este anteproyecto de ley deroga la vigente Ley 7/2005, así como el correspondiente apartado de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, en lo relativo a los efectos desestimatorios del silencio administrativo en los procedimientos dentro del ámbito de la función pública. Como ya se ha indicado anteriormente, esta previsión se recoge en la disposición adicional decimoséptima del presente anteproyecto de ley.

Asimismo, quedarán derogadas todas las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la ley.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Se opta por una *vacatio legis* acogida al criterio excepcional del artículo 2.1 del Código Civil, por tratarse de un texto legal extenso y comprensivo de los diferentes aspectos que atañen a la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, lo que aconseja dilatar ligeramente su entrada en vigor con el fin de que sus destinatarios dispongan del tiempo necesario para conocer y familiarizarse con la nueva regulación legal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

ANEXO

Cuerpos, escalas y especialidades

CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

Cuerpo/Escala	Grupo	Subgrupo	Funciones	Titulación
Superior	A	A1	Programación, dirección, estudio, propuesta, coordinación, ejecución, control e inspección de carácter administrativo.	Grado.
Gestión	A	A2	Colaboración técnica con las actividades propias del Cuerpo Superior de la Administración, aplicación de normativa, propuestas de resolución de expedientes normalizados y tareas de impulso y gestión en la tramitación de expedientes.	Grado.
Administrativo	C	C1	Tareas administrativas de trámite y colaboración no asignadas al Cuerpo de Gestión de la Administración.	Bachiller o Técnico.
Auxiliar	C	C2	Transcripción, clasificación, archivo y registro de documentos, ofimática, despacho de correspondencia, cálculo, manejo de máquinas y otras funciones similares.	Graduado en Educación Secundaria Obligatoria





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

Cuerpo/Escala	Grupo	Subgrupo	Funciones	Titulación
Ingenieros Superiores <u>Especialidades:</u> Agrónomos Camino, canales y puertos Industriales Minas Montes Telecomunicaciones	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección de carácter facultativo superior, de acuerdo con la concreta titulación exigida para el acceso a cada una de sus especialidades.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la correspondiente profesión regulada.
Arquitectos	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección de carácter facultativo superior en el ámbito de las competencias de la titulación que habilite para el ejercicio de la profesión de Arquitecto exigida para el ingreso en el Cuerpo.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Arquitecto.
Letrados	A	A1	Asesoramiento en derecho y representación y defensa en juicio en todo tipo de procesos judiciales, así como ante órganos administrativos y en procedimientos arbitrales y cuantas otras les atribuya la Ley reguladora de la Asistencia Jurídica de la Comunidad de Castilla y León.	Grado en Derecho.
Superior de Administración Económica-Financiera	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección de carácter facultativo superior en materia de régimen presupuestario, económico-financiero y de contabilidad del sector público de la Comunidad de Castilla y León, así como del control de la gestión económico-financiera.	Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento: - Ciencias económicas, administración y dirección de empresas, máquetin, comercio, contabilidad y turismo. - Derecho y especialidades jurídicas.
Superior de Seguridad y Salud Laboral	A	A1	Funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral no atribuidas a los cuerpos sanitarios específicos.	Grado más la formación que habilite para el ejercicio de las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.
Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	A	A1	Funciones directivas en las áreas de tecnología de la información y de las comunicaciones, así como la planificación, diseño y desarrollo de sistemas operativos y de comunicaciones, dirección de proyectos de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones y auditoría, planificación, control de calidad y seguridad informáticas y técnicas de sistemas y comunicaciones de nivel superior.	Grado en el ámbito del conocimiento de ingeniería informática y de sistemas.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

<p>Facultativo Superior</p> <p><u>Especialidades:</u> Arqueólogos Biólogos Estadísticos Geólogos Psicólogos Pedagogos Químicos Sociólogos</p> <p><u>Escalas:</u> Archiveros Bibliotecarios Conservadores de museos</p>	A	A1	<p>Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección de carácter facultativo superior, de acuerdo con la concreta titulación exigida para el acceso, particular formación exigida o de las especiales funciones administrativas encomendadas.</p>	<p><u>Arqueólogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de historia, arqueología, geografía, filosofía y humanidades.</p> <p><u>Biólogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de biología y genética.</p> <p><u>Estadísticos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de matemáticas y estadística.</p> <p><u>Geólogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de ciencias de la tierra.</p> <p><u>Psicólogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de ciencias del comportamiento y psicología.</p> <p><u>Pedagogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de ciencias de la educación.</p> <p><u>Químicos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de química.</p> <p><u>Sociólogos</u> Grado en el ámbito del conocimiento de ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales.</p> <p>Para el acceso a las escalas de este Cuerpo será necesario poseer Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filología, estudios clásicos, traducción y lingüística. - Historia del arte y de la expresión artística, y bellas artes. - Historia, arqueología, geografía, filosofía y humanidades.
Ingenieros Técnicos	A	A2	<p>Ejecución técnica y realización de los trabajos propios de la titulación exigida en sus distintas especialidades.</p>	<p>Grado habilitante para el ejercicio de la correspondiente profesión regulada.</p>





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

<u>Especialidades:</u> Agrícolas Forestales Industriales Minas Obras Públicas Topógrafos				
Arquitectos Técnicos	A	A2	Ejecución técnica y realización de los trabajos propios de la titulación exigida.	Grado habilitante para el ejercicio de la profesión regulada de Arquitecto Técnico.
Gestión Económico-Financiera	A	A2	Colaboración técnica con las actividades propias del Cuerpo Superior de Administración Económica-Financiera, aplicación de normativa, propuestas de resolución de expedientes normalizados y tareas de impulso y gestión en la tramitación de expedientes en materia de régimen presupuestario, económico-financiero y de contabilidad del sector público de la Comunidad de Castilla y León.	Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento: - Ciencias económicas, administración y dirección de empresas, márketing, comercio, contabilidad y turismo. - Derecho y especialidades jurídicas.
Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información	A	A2	Análisis funcional de nuevas aplicaciones, mantenimiento de aplicaciones en explotación, análisis y programación de las aplicaciones en el desarrollo y control de desarrollos informáticos.	Grado en el ámbito del conocimiento de ingeniería informática y de sistemas.
Gestión de Seguridad y Salud Laboral	A	A2	Funciones de nivel técnico en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral no atribuidas a los cuerpos sanitarios específicos.	Grado más acreditación de la formación de nivel intermedio en prevención y evaluación de riesgos laborales, conforme al Reglamento de los Servicios de Prevención.
Facultativo Medio <u>Especialidades:</u> Educativos Sociales Asistentes Sociales <u>Escalas:</u> Inspectores de Consumo Inspectores de Calidad Alimentaria Técnicos de Empleo Ayudantes de Biblioteca Ayudantes de Archivo Ayudantes de Museo	A	A2	Funciones técnicas propias de la concreta titulación exigida para el acceso, particular formación exigida o de las especiales funciones administrativas encomendadas.	<u>Educativos Sociales:</u> Grado en Educación Social. <u>Asistentes Sociales:</u> Grado en Trabajo Social. <u>Inspectores de Consumo/Inspectores de Calidad Alimentaria:</u> Grado. <u>Técnicos de Empleo:</u> Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento:





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

				<ul style="list-style-type: none"> - Ciencias económicas, administración y dirección de empresas, márketing, comercio, contabilidad y turismo. - Derecho y especialidades jurídicas. - Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales. <p><u>Ayudantes de Biblioteca/Ayudantes de Archivo/Ayudantes de Museo:</u> Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filología, estudios clásicos, traducción y lingüística. - Historia del arte y de la expresión artística, y bellas artes. - Historia, arqueología, geografía, filosofía y humanidades.
Especialistas en Sistemas y Tecnologías de la Información	B		Funciones relacionadas con las distintas áreas de tecnología de la información acordes a su nivel de formación.	Técnico Superior en Formación Profesional de la Familia Profesional de Informática y Comunicaciones.
Delineantes	B		Ejecución, colaboración y apoyo a los cuerpos facultativos de grado superior y medio en las tareas propias de su profesión.	Técnico Superior en Formación Profesional de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Agentes Medioambientales	B		Ejecución, colaboración y apoyo a los cuerpos facultativos de grado superior y medio en materia de gestión y protección del medio ambiente, la conservación y mejora del medio natural mediante el ejercicio de funciones de custodia, policía y defensa de la riqueza forestal, de la fauna y de la flora silvestre, así como de aquellas otras tendentes al mismo fin que les asigne el ordenamiento jurídico.	Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
Inspectores de Campo	B		Actuaciones técnicas de inspección agroalimentaria y fitosanitaria bajo dirección y supervisión superior.	Técnico Superior de la Familia Profesional Agraria.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Soporte de Sistemas y Tecnologías de la Información.	C	C1	Funciones relacionadas con las distintas áreas de tecnología de la información acordes a su nivel de formación.	Técnico de Grado Medio de la Familia Profesional de Informática y Comunicaciones.
Ayudantes Facultativos <u>Escalas:</u> Verificadores Auxiliares de Biblioteca Agentes Auxiliares de Inspección de Transporte Terrestre	C	C1	Funciones relacionadas con las características propias de la titulación exigida para el acceso. <u>Verificadores:</u> Verificación y control de contadores de consumo de agua, volumétricos de líquidos distintos del agua, de consumo de gases combustibles, de básculas mecánicas y electrónicas y otros equipos de medidas eléctricas. Mantenimiento de los laboratorios destinados a efectuar los controles metrológicos indicados. <u>Auxiliares de Biblioteca:</u> Atención directa e información básica al público en los distintos servicios y secciones de las Bibliotecas, Archivos y Museos y centros afines (sección de préstamos, sección infantil, sala de lectura, sala de investigaciones, etc.), y funciones de apoyo al personal titulado, no de sustitución, en trabajos que requieren cierto grado de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias. <u>Agentes Auxiliares de Inspección de Transporte Terrestre:</u> Apoyo a la inspección de transporte, levantando actas o redactando informes una vez constatados hechos que pueden ser constitutivos de infracción de las normas reguladoras del sector del transporte y la logística, en especial las relativas al transporte terrestre, formación e infraestructuras. Todo tipo de tareas administrativas y auxiliares inherentes a su profesión, incluyendo el manejo de básculas de pesaje, instrumentos informáticos, vehículos para la realización de inspecciones y cualesquiera otros necesarios para el ejercicio de sus funciones.	Bachillerato o Técnico de Grado Medio.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA

Cuerpo/Escala	Grupo	Subgrupo	Funciones	Titulación
Médicos de Salud Pública y Administración Sanitaria	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección en el perfil correspondiente a su titulación, en materia de vigilancia y promoción de la salud y ordenación sanitaria, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Médico.
Médicos Especialistas en Medicina Preventiva y Salud Pública	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección en materia de estadística sanitaria, análisis y vigilancia epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, incluida la planificación y gestión de los programas de vacunación, la protección, elaboración, gestión y tratamiento de información epidemiológica, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Médico y especialidad en Medicina Preventiva y Salud Pública.
Médicos Especialistas en Medicina de Trabajo	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección en el ámbito de la salud laboral, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Médico y especialidad en Medicina del Trabajo.
Veterinarios	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección en el perfil correspondiente a su titulación, en materia de sanidad animal, seguridad alimentaria y control oficial de alimentos, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Veterinario.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Farmacéuticos	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección, en el perfil correspondiente a su titulación, en materia de seguridad alimentaria, ordenación sanitaria y protección de la salud -especialmente en el campo de la sanidad ambiental-, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Farmacéutico.
Facultativo de Laboratorio de Salud Pública	A	A1	Programación, dirección, estudio, ejecución, propuesta e inspección y, en general, todas aquellas actividades básicas de salud pública dirigidas a garantizar la protección de la salud y la seguridad alimentaria, mediante el desarrollo de las actividades propias de los Laboratorios de Salud Pública, así como aquellas otras asignadas por la normativa.	Grado en alguno de los siguientes ámbitos del conocimiento: <ul style="list-style-type: none">- Química.- Biología y genética.- Bioquímica y biotecnología.- Ciencias agrarias y tecnología de los alimentos.- Ciencias medioambientales y ecología.- Farmacia.- Veterinaria.
Enfermeros de Salud Pública y Administración Sanitaria	A	A2	Propuesta, gestión, ejecución control, tramitación, impulso, estudio e informe y, en general, colaboración con los cuerpos sanitarios del subgrupo A1 en el ámbito de la prevención de enfermedades, la promoción de la salud, la vigilancia epidemiológica y la información en salud pública, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Enfermero.
Enfermeros del Trabajo	A	A2	Propuesta, gestión, ejecución, control, tramitación, impulso, estudio e informe y, en general, colaboración con el Cuerpo de Médicos Especialistas en Medicina de Trabajo, en el ámbito de la salud laboral, así como aquellas otras asignadas por la normativa y, en general, aquellas funciones propias de la profesión relacionadas con las actividades de administración sanitaria.	Título universitario oficial que habilite para el ejercicio de la profesión de Enfermero y especialidad en Enfermería del Trabajo.
Técnicos Superiores de Laboratorios de Salud Pública	B		Colaboración técnica en el análisis de las muestras relacionadas con la protección de la salud pública y la seguridad alimentaria en los Laboratorios de Salud Pública, así como aquellas otras asignadas por la normativa.	Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad o Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico.





4. ESTUDIO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

Se adjunta a la presente memoria como Anexo I.

5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Consciente de ello, el legislador, por medio del artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, ha impuesto a los poderes públicos de nuestra Comunidad la obligación de garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas.

Partiendo de esta previsión estatutaria, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León, establece la obligatoriedad de realizar una evaluación del impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, que se concretará en un informe relativo al diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito específico de la norma, las medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades detectadas, así como el impacto o consecuencias de la aplicación de la norma en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De igual modo, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, que especifica que todos los proyectos normativos deben acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otros extremos, el impacto de género que la norma pudiera causar.

En cumplimiento de estas previsiones normativas, se exponen a continuación los siguientes extremos: el diagnóstico de la situación de partida, las medidas incluidas en el nuevo texto legal para eliminar las posibles desigualdades y los resultados que se esperan obtener.

5.1. Diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito de la norma.

El punto de partida a la hora de incluir en la norma medidas coherentes que permitan alcanzar de manera efectiva los objetivos perseguidos en materia de igualdad es, sin duda, el adecuado diagnóstico y conocimiento de la situación inicial de hombres y mujeres en el ámbito de la norma, esto es, en la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Para ello, se han analizado una serie de variables que van a ser desarrolladas a continuación y cuya selección obedece a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se recogen los criterios de actuación de las Administraciones públicas para garantizar el principio de igualdad en la esfera del empleo público.

5.1.1. Acceso al empleo público: distribución del personal funcionario por sexos.

El primer dato que ha de ser analizado como punto de partida es la proporción de hombres y mujeres que integran la función pública de la Administración autonómica. Esta variable responde al criterio recogido en el artículo 51.a) de la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. En particular, este criterio legal es examinado aquí en su vertiente de acceso al empleo público.

Pues bien, los datos actuales son los siguientes: de los 13.160 funcionarios -de carrera e interinos- que forman parte de la Administración de la Comunidad de Castilla y León a fecha 31 de marzo de 2024, 8417 son mujeres, lo que representa cerca de dos terceras partes del total (63,96%).



Dicho porcentaje se dispara a cifras superiores al 70% si se tiene en cuenta todo el personal -funcionario, laboral, docente y estatutario- que conforma los más de 90.000 empleados públicos que prestan servicios en esta Administración.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

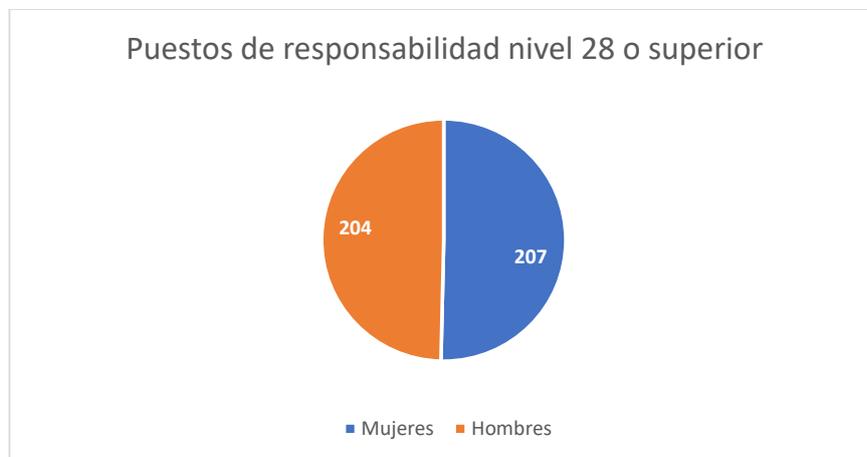
Esta es la tendencia general en nuestro país. Así, ya en el año 2010 la presencia de la mujer en el conjunto de las Administraciones públicas era mayoritaria (52,71%) y este porcentaje ha continuado incrementándose: según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (datos publicados el 31 de enero de 2022), del total de los empleados públicos existentes en España (2.728.749), un 57,58% son mujeres y un 42,42% son hombres. Como vemos, este porcentaje es incluso mayor en el concreto ámbito de aplicación del anteproyecto que nos ocupa.

La conclusión que cabe extraer, a modo de diagnóstico de la situación inicial, es la plena incorporación de la mujer a la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Nuestro ordenamiento garantiza que cualquier persona pueda acceder a la función pública mediante pruebas selectivas objetivas e iguales y los datos así lo acreditan.

5.1.2. Carrera vertical: personal funcionario en puestos de responsabilidad / Conciliación.

En este caso la primera variable que se va a examinar -distribución por sexos del personal funcionario que ocupa puestos de responsabilidad de nivel 28 o superior- obedece, al igual que en el caso anterior, al criterio de actuación fijado por el artículo 51.a) de la Ley Orgánica 3/2007, si bien no en su vertiente de acceso al empleo público, sino en la de desarrollo de la carrera profesional, en concreto la carrera vertical.

Analizados un total de 411 puestos de responsabilidad de nivel 28 o superior, se obtiene el siguiente resultado: 207 son ocupados por mujeres (50,36%) y 204 por hombres (49,64%).



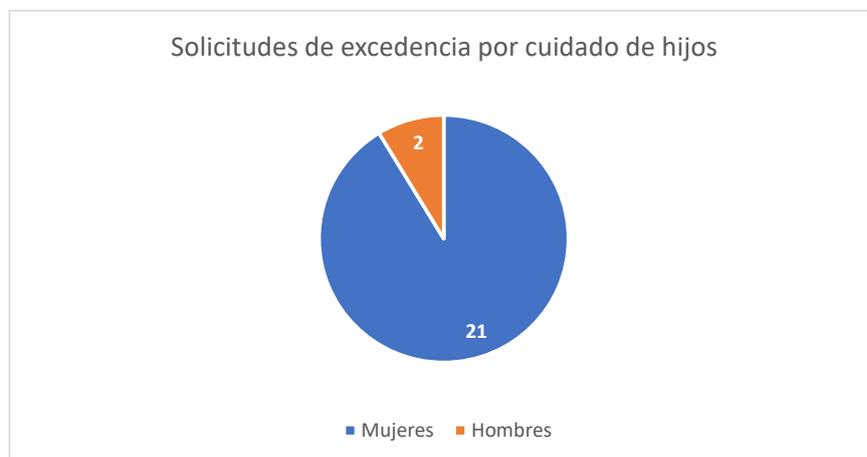
Se observa, por tanto, que existe una proporción casi idéntica entre ambos sexos. Ahora bien, si se tiene en cuenta que un 63,96% de los funcionarios de esta Administración son mujeres, fácilmente se concluye que, aunque se alcanza sobradamente una cuota paritaria del 40% de representación mínima de cada sexo en puestos de responsabilidad, existe aún una cierta infrarrepresentación de la mujer en este tipo de puestos.





Por lo tanto, el problema subyacente es la segregación vertical: los hombres tienden a ocupar posiciones jerárquicas más altas, lo que lleva aparejada una desigualdad salarial. Se pone así de manifiesto la existencia de una barrera invisible que dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la Administración y una tendencia a la mayor promoción de los hombres en dichos puestos.

La causa principal que explica esta situación es la persistencia de roles tradicionales que hacen recaer sobre la mujer el peso de las responsabilidades domésticas y familiares, lo que dificulta su acceso a puestos que exigen una especial dedicación. Como muestra de ello, analizada otra variable como es la de las excedencias por cuidado de hijos solicitadas en el ámbito de esta Administración a lo largo del año 2023, se observa que, de un total de 23 solicitudes, 21 fueron presentadas por mujeres, esto es, un 91,3%.



Siendo este el diagnóstico de la situación inicial, y dentro del margen de actuación que proporciona el específico objeto de la nueva ley, se hace preciso poner en marcha medidas eficaces para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas de las que se dará cuenta en el apartado correspondiente del presente estudio de impacto de género.

De esta forma, el análisis de la situación inicial enlaza aquí con el criterio de actuación recogido en el artículo 51.b) de la Ley Orgánica 3/2007: *“Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”*. De acuerdo con los datos expuestos, se hace necesario que el nuevo texto legal incorpore medidas efectivas para dar cumplimiento también a este criterio de actuación.

5.1.3. Carrera profesional horizontal.

Corresponde ahora analizar la situación existente a la luz del criterio previsto en el artículo 51.a) de la Ley Orgánica 3/2007 en su dimensión de carrera horizontal.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Los procesos ordinarios y extraordinarios de acceso a la carrera profesional que se han venido articulando en la Administración de la Comunidad de Castilla y León durante los últimos años se basan en criterios objetivos y en normas comunes para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación -TREBEP, Ley de la Función Pública de Castilla y León, Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León-.

Como consecuencia de ello, el acceso a las distintas categorías de la carrera profesional horizontal no se hace depender de ningún criterio subjetivo, por lo que se considera que la regulación actual es neutra en términos de género y no presenta elementos discriminatorios, por lo que no requiere la adopción de medidas adicionales.

En este sentido, los datos sobre el sexo de los funcionarios públicos que han accedido a las distintas categorías de la carrera profesional horizontal muestran unos porcentajes acordes con la distribución señalada en el apartado 5.1.1. En concreto, de los 10511 funcionarios que accedieron a alguna de las categorías de la citada carrera en el año 2023, 6420 fueron mujeres, lo que representa un 61,08%, frente a los 4091 hombres (38,92%).



5.1.4. Formación en igualdad.

“Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional” es otro de los criterios de actuación que han de seguir las Administraciones públicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, tal y como dispone el artículo 51.c) de la Ley Orgánica 3/2007.





Como punto de partida ha de destacarse que la participación de las mujeres en las actividades formativas organizadas en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se ajusta e incluso supera el porcentaje de mujeres que forman parte de la función pública autonómica. En efecto, en las acciones formativas promovidas en 2023 por la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP), dicha participación fue del 70,25% frente al 29,75% de los hombres.

Pasando a examinar el contenido de la formación, hay que destacar que el Plan de Formación de la ECLAP para el año 2024 contiene una serie de novedades respecto a sus antecesores, tanto en su contenido como en su estructura, fruto de las evaluaciones realizadas y de las demandas de un modelo de formación y aprendizaje acorde a las necesidades de la Administración. De esta forma, uno de los objetivos del plan es “potenciar el aprendizaje del enfoque de igualdad de hombre y mujeres en la actividad formativa” y para la consecución de este objetivo, entre otras actuaciones, se prevé una convocatoria específica con 14 cursos, lo que supone un incremento del 64% respecto a la oferta formativa de 2023 en materia de igualdad.

Otra de las novedades del Plan de Formación 2024 es la nueva clasificación y definición de las 16 áreas competenciales en las que se subdividen los contenidos de las acciones formativas. Una de las áreas de nueva creación es el área competencial de igualdad de hombres y mujeres.

Por todo ello, el diagnóstico de la situación en este ámbito es positivo, tanto en lo relativo a la participación femenina en las actividades formativas como en lo referente al propio contenido de estas desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres, por lo que no se considera que el texto legal deba introducir medidas específicas en esta área.

5.1.5. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Esta presencia equilibrada responde al criterio de actuación establecido en el artículo 51.d) de la Ley Orgánica 3/2007.

Los últimos datos disponibles, relativos a los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, reflejan la existencia de paridad en la composición de los órganos de selección constituidos en el marco de dichos procesos. Así, de un total de 610 personas, 320 son mujeres (52,46%) y 290 son hombres (47,54%).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública



5.1.6. Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Otro de los criterios de actuación de las Administraciones públicas recogidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 es el de *“establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”* -letra e) del citado precepto-.

En relación con las estadísticas específicas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) recopila datos de diversas fuentes, entre ellas la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que realiza la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Los últimos datos disponibles de esta encuesta corresponden a 2015 e indican que, en España, las mujeres que afirman haber sufrido acoso en el ámbito laboral en el curso de los últimos doce meses es de un 0,6%*.

**Fuente: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Marzo 2021.*

En el ámbito específico de la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se ha procedido a estudiar los datos correspondientes a 2023, año en el que no se ha tramitado ninguna movilidad por razón de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Tampoco se ha registrado durante dicho período ningún caso de estas características en el ámbito de las situaciones de violencia interna en el trabajo previstas en el protocolo PE SST 10 de actuación ante este tipo de situaciones.

Pese a lo positivo de los datos, tanto el legislador estatal como el autonómico han sido conscientes de la gravedad de este tipo de situaciones y de la importancia de articular mecanismos que permitan una reacción rápida y eficaz frente a ellas, ofreciendo a las víctimas alternativas que permitan salvaguardar su integridad. Por ello, se considera necesario y oportuno -además de legalmente obligatorio por aplicación de la normativa básica- que el nuevo texto legal continúe recogiendo medidas en esta materia.





5.1.7. Eliminación de cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

En este caso se toma como base el criterio de actuación establecido en el artículo 51.f) de la Ley Orgánica 3/2007.

En la Administración autonómica, el sistema retributivo legalmente establecido es idéntico para hombres y mujeres. Sentado este principio básico de igualdad y no discriminación, debe llamarse la atención sobre lo ya indicado en el apartado “5.1. Carrera vertical: personal funcionario en puestos de responsabilidad / Conciliación”: en la medida en que existan mayores dificultades para las mujeres a la hora de acceder a los puestos de mayor responsabilidad, persistirá en cierta medida una desigualdad salarial. De ahí la procedencia de adoptar las medidas que se van a describir seguidamente.

5.2. Medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades.

Resulta imprescindible incluir en la norma medidas destinadas a combatir cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impidan alcanzarla.

Por ello, a partir del análisis de la situación inicial que se acaba de exponer en el apartado 5.1, se han detectado las siguientes áreas en las que es preciso introducir este tipo de medidas.

5.2.1. Carrera vertical / Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y, en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por otra parte, tal y como dispone el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. En línea con ello, el artículo 51.b) de la citada ley orgánica obliga a las Administraciones públicas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Y, como hemos visto con anterioridad, este criterio de actuación está directamente relacionado con el previsto en el artículo 51.a) de la Ley Orgánica 3/2007 en su dimensión de carrera vertical.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En el ámbito de la Administración autonómica, ya el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León, aprobado por el Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero, de la Junta de Castilla y León, previó en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para la Administración autonómica en lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con los objetivos específicos de garantizar las medidas de conciliación en todas las organizaciones, desde el enfoque de género, y mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.

En este ámbito, partiendo del diagnóstico realizado en el apartado 5.1.2, el anteproyecto contempla:

1º. La remisión al catálogo de permisos establecidos por la normativa básica estatal, en el que encontramos, además de las medidas que resultan de aplicación común a mujeres y hombres -que se desarrollan en el apartado 6 de la presente memoria-, un amplio abanico de medidas dirigidas específicamente a las mujeres, como son:

- el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas -artículo 48.e) del TREBEP-;
- el permiso por lactancia -artículo 48.f)-;
- el permiso por nacimiento para la madre biológica -artículo 49.1.-.

2º. La introducción, como novedad, del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación previsto en la disposición adicional decimosexta del TREBEP, reforzando el compromiso de la Administración de la Comunidad de Castilla y León con la política de conciliación en este ámbito.

3º. La licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia, expresamente prevista en el artículo 52.1 del anteproyecto.

Medidas:

Artículo 51. Permisos del personal funcionario.

1. El personal funcionario tendrá derecho a los permisos establecidos por la normativa básica estatal.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del primer día de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 52. Licencias del personal funcionario.

1. En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, al personal funcionario podrán concedérsele licencias en los siguientes supuestos:

a) Retribuidas:

(...)

Segundo. Por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

5.2.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

El artículo 51.d) de la Ley Orgánica 3/2007 obliga a las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. Como ha interpretado la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en su Sentencia 1272/2020, no nos encontramos en este caso ante una opción de la Administración, sino ante un verdadero mandato que ha de cumplirse salvo que, en el caso concreto, concurren razones de entidad debidamente motivadas que lo impidan.

Pues bien, ya hemos visto que, en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, estos órganos ya vienen adaptando su composición a lo dispuesto por la legislación básica. No obstante, el artículo 22.1 del nuevo texto legal incorpora expresamente la referencia a la paridad entre hombres y mujeres, que no aparece recogida en la Ley 7/2005 pero que, por el contrario, sí figura en el artículo 60.1 del TREBEP. Se actualiza así la legislación autonómica adaptándola a la estatal.

Medidas:

Artículo 22.1

1. La composición, régimen de funcionamiento y actuación de los órganos de selección se determinará reglamentariamente, de acuerdo con lo establecido en la normativa básica estatal en materia de función pública y de las normas sobre órganos colegiados, tanto básicas como propias de Castilla y León, y garantizará los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, así como la paridad entre hombres y mujeres.

5.2.3. Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Como se expuso con anterioridad, uno de los criterios de actuación de las Administraciones públicas recogidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 es el de “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” -letra e) del citado precepto-.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Medidas:

Artículo 91. Movilidad por motivos de salud, acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

1. El personal funcionario de carrera podrá ser adscrito a otro puesto de trabajo, en la misma o distinta localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge o los hijos a su cargo, previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido.

2. Si los motivos de salud concurren directamente en el solicitante, será preciso que la protección de su salud o su rehabilitación no se garanticen suficientemente con la adaptación de su puesto de trabajo.

3. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos dotados y vacantes del cuerpo, escala o especialidad que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de origen, así como al cumplimiento de los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

4. Igual movilidad podrá concederse al personal funcionario de carrera víctima acreditada de acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

El artículo 91 recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 55 de la Ley 7/2005, y supone el desarrollo en el ámbito autonómico de lo establecido por el artículo 78.3 del TREBEP, con la salvedad de que, a mayores respecto a la Ley 7/2005, recoge no sólo la movilidad por acoso laboral, sino también por acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

Artículo 92. Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o especialidad, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos la Junta de Castilla y León deberá comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

2. El traslado previsto en el presente artículo, cuyas condiciones se determinarán reglamentariamente, tendrá la consideración de traslado forzoso.

Este precepto recoge lo dispuesto actualmente por el artículo 54 de la Ley 7/2005, una traslación al ámbito autonómico de lo establecido en el artículo 82 del TREBEP.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Artículo 51. Permisos del personal funcionario.

1. El personal funcionario tendrá derecho a los permisos establecidos por la normativa básica estatal.

Este precepto ha de ponerse en relación con el artículo 49.d) del TREBEP:

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

5.3. Consecuencias de la aplicación de la norma en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En primer lugar, por medio de las medidas recogidas en el apartado “5.2.1. Carrera vertical / Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, se pretende continuar incidiendo de forma positiva en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las funcionarias, poniendo a su disposición un abanico de medidas que les permitan hacer realmente efectiva esa conciliación, de forma que, progresivamente, el porcentaje de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres refleje con mayor fidelidad la proporción de funcionarias públicas existente en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Respecto a las medidas indicadas en los apartados “5.2.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración” y “5.2.3. Protección frente al acoso sexual por razón de sexo”, dado que los datos reflejan una situación inicial positiva -se cumple la presencia equilibrada y no existen casos registrados de acoso sexual o por razón de sexo-, la consecuencia que se espera de la aplicación de la norma es el mantenimiento de esa presencia equilibrada que ya se cumple en la actualidad, así como el mantenimiento de unos mecanismos de movilidad que permitan dar una solución rápida y eficaz a aquellas personas que en algún momento sufran conductas constitutivas de acoso.





En aplicación del artículo 51.g) de la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a las Administraciones públicas a evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación, las variables correspondientes serán objeto de análisis periódico con el fin de comprobar si la aplicación de las medidas recogidas en el nuevo texto legal tiene el efecto positivo que se espera.

6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA.

La protección a la infancia, la adolescencia y la familia representa una de las dimensiones más importantes de la política social de un país, y así aparece reflejado en el artículo 39 de la Constitución Española. Dado que estas políticas tienen su correspondiente respaldo normativo, es obligado incluir en la presente memoria una explicación de cómo resulta afectado este ámbito.

En línea con ello, la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección jurídica del menor, en su artículo 22 quinquies -que fue introducido por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia-, establece que las memorias de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamento, incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Por su parte, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en su disposición adicional décima, dispone que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la familia.

El presente anteproyecto incorpora numerosas medidas positivas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, alineadas directamente con varios de los principios informadores a los que se deben someter las actuaciones de las Administraciones públicas de la Comunidad con el fin de asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias, así como la promoción y apoyo a las mismas, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. Se trata, en concreto, de los principios recogidos en los apartados 3 y 11 del citado artículo, así como el más genérico previsto en su apartado 2:

- *"2. Promover una política integral de apoyo a las familias"*.
- *"3. Facilitar a los miembros de las familias el desempeño de sus responsabilidades y el ejercicio de sus derechos"*.
- *"11. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los responsables familiares"*.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Asimismo, las medidas que a continuación se detallan tienen la consideración de “*actuaciones dirigidas a prevenir las causas y los factores que puedan suponer obstáculo, limitación o impedimento para su pleno desarrollo e integración sociofamiliar*”, que forman parte del objeto de la Ley 14/2002, de 25 de julio, de Promoción, Atención y Protección a la Infancia en Castilla y León, conforme a lo dispuesto en su artículo 1.b).

Medidas:

6.1. Desconexión digital.

Artículo 49.4:

El personal funcionario tiene derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Hoy en día resulta imprescindible imponer límites al uso de las tecnologías para evitar que la conectividad de los trabajadores vaya más allá de su tiempo de trabajo. La no desconexión digital hace que los trabajadores se encuentren en un constante estado de disponibilidad, lo que no se compadece con las necesidades de la conciliación.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establece por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, europea e internacional, el derecho a la desconexión digital, derecho que, trasladado al ámbito que nos ocupa, tiene como consecuencia directa que el funcionario público pueda dedicar el tiempo no comprendido en la jornada laboral al descanso y a las actividades propias de su vida personal y familiar. Por lo tanto, se espera que esta medida tenga un impacto altamente positivo en materia de conciliación.

6.2. Teletrabajo.

Artículo 50:

1. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán prestarse servicios fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación en los términos establecidos reglamentariamente.

2. Son susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y la comunicación.

3. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser autorizada, previa solicitud del interesado, por el órgano que se determine reglamentariamente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

La Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.

En la Administración de la Comunidad de Castilla y León existe ya una regulación reglamentaria sobre esta materia (Decreto 27/2022, de 23 de junio) y la fórmula del teletrabajo se ha extendido con rapidez: así, finalizado el año 2023, había un total de 1152 empleados públicos al servicio de esta Administración desempeñando sus funciones bajo esta modalidad.

Con la regulación expresa del teletrabajo en la legislación autonómica sobre función pública, se da un paso más en materia de conciliación con el objetivo de proporcionar a los funcionarios de la Administración autonómica una mayor soberanía sobre su tiempo de trabajo en los términos señalados por la OIT en su estrategia "Trabajar para un futuro más prometedor": "Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado".

6.3. Permisos.

Artículo 51.

1. El personal funcionario tendrá derecho a los permisos establecidos por la normativa básica estatal.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del primer día de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

2. Asimismo, 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.

En este precepto encontramos varias medidas con una incidencia positiva directa sobre la conciliación:

1º. La introducción, como novedad, del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación previsto en la disposición adicional decimosexta del TREBEP, reforzando el compromiso de la Administración de la Comunidad de Castilla y León con la política de conciliación en este ámbito, tal y como se ha indicado en el apartado 5 de la presente memoria.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

2º. El reconocimiento del derecho al disfrute de días adicionales de permiso por asuntos particulares asociado a la antigüedad.

3º. La remisión al catálogo de permisos establecidos por la normativa básica estatal, lo que supone una remisión, en concreto, a los artículos 48 y 49 del TREBEP, que resultan de aplicación directa al personal funcionario de esta Administración:

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

6.4. Licencias.

Artículo 52. Licencias del personal funcionario.

1. En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, al personal funcionario podrán concedérsele licencias en los siguientes supuestos:

(...)

b) No retribuidas:

Primero. Por asuntos propios, cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Con esta medida se posibilita la disposición de un tiempo que puede ser empleado para el desempeño de las responsabilidades en relación con los hijos y otros familiares, fomentándose de esta manera la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos.

6.5. Vacaciones.

Artículo 53. Vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, de conformidad con lo establecido en la normativa básica estatal.

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

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

2. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones, debiéndose garantizar las necesidades de prestación del servicio público.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Al igual que en el caso de la medida anterior, la consecuencia directa de la posibilidad de disponer de días adicionales de vacaciones vinculados a la antigüedad es permitir que el personal funcionario disponga de más tiempo para la conciliación, por lo que debe considerarse como una acción con incidencia positiva en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.

En línea con lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución Española, el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León dispone que las personas de Castilla y León con algún grado de discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato.

Atendiendo a esta previsión, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, establece en su artículo 71 que los anteproyectos de ley, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes que se sometan a aprobación de la Junta de Castilla y León, deberán incorporar, por la Consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto en materia de discapacidad. Dicho informe será incorporado a la presente memoria.

8. EVALUACIÓN DEL IMPACTO NORMATIVO Y ADMINISTRATIVO.

A tenor del 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 Gestión Pública, del 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 de la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que, en desarrollo del anterior, se aprueba la Guía Metodológica de mejora de la calidad normativa, cabe señalar lo siguiente en cuanto a la evaluación del impacto administrativo y organizativo del anteproyecto:

- Respecto al deber de motivar la necesidad y oportunidad de la norma y de valorar las diferentes alternativas existentes, tanto normativas como de cualquier otra naturaleza, para la consecución de los fines que persigue, dicha motivación y valoración se encuentra recogida en el apartado 1 de la presente memoria bajo la rúbrica "Necesidad y oportunidad del anteproyecto".
- En cuanto a la valoración de sus consecuencias jurídicas, esta se lleva a cabo en el apartado 2, destinado al estudio del marco normativo. En él se analiza tanto el ámbito competencial como aquellas disposiciones que resultarán afectadas debido a la aprobación de la nueva norma.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- Por lo que se refiere a la valoración de las consecuencias económicas y de la incidencia de la norma en el ámbito presupuestario, todo ello es objeto de análisis en el estudio económico que acompaña a la presente memoria como Anexo I.
- En relación con el impacto de género, la valoración del mismo se contiene en el apartado 5 de la presente memoria.

Otros impactos relacionados con diversas políticas públicas -infancia, adolescencia y familia, discapacidad, demografía y medio ambiente- son tratados en apartados independientes dentro de la memoria.

- La norma no genera cargas administrativas para las empresas ni regula la prestación de servicios en el mercado en los términos en los que estos se definen en la normativa vigente.

A continuación, de conformidad con el artículo 4.2, párrafo tercero, del Decreto 43/2010, de 7 de octubre, se expone la información sobre las consultas realizadas hasta ahora a los agentes afectados. Más adelante se incorporará, en el momento procedimental oportuno, la información relativa al resto de las consultas.

8.1. Consulta pública previa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se efectuó consulta pública previa (27 de abril a 8 de mayo de 2023), no habiéndose presentado ninguna sugerencia.

9. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LA DEMOGRAFÍA.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, establece en su artículo 16.9, como uno de los principios rectores de las políticas públicas, “la lucha contra la despoblación, articulando las medidas de carácter institucional, económico, industrial y social que sean necesarias para fijar, integrar, incrementar y atraer población”.

En los últimos diez años Castilla y León, con una densidad de población en torno a los 25 habitantes por km² -lejos de la media nacional de 92 habitantes por km²-, ha perdido más de 175.000 habitantes; de ahí que el problema de la despoblación se haya convertido en una prioridad absoluta dentro de la agenda pública de la Comunidad.





Ante esta situación, existe consenso a la hora de considerar que uno de los factores que incide de forma determinante sobre las migraciones interiores es la calidad de los servicios públicos, especialmente aquellos que la Administración pública es capaz de ofrecer no ya solo en el ámbito rural -algo particularmente relevante en el caso de Castilla y León habida cuenta del elevado número de municipios, su dispersión geográfica y la reducida población de muchos de ellos-, sino también en muchas ciudades de tamaño medio. Así se refleja en el documento “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, especialmente en los Desafíos 5º (“Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva”) y 6º (“Promover un desarrollo territorial equilibrado, justo y sostenible”).

La presente norma no tiene un impacto concreto en esta materia, puesto que no se trata de una ley cuyo objetivo específico sea el crecimiento demográfico. No obstante, se trata de una ley que ha de contribuir a la atracción y retención del talento en la Administración de la Comunidad de Castilla y León a través de medidas tales como la garantía de una formación continua (artículo 54), la articulación de la carrera profesional (artículos 55 y ss.), el establecimiento de un sistema retributivo adecuado (artículos 35 y ss.) que incorpora un nuevo “complemento de atención continuada”, las numerosas medidas tendentes a una mayor flexibilidad y conciliación (como el nuevo permiso del artículo 51.1 o la movilidad regulada en los artículos 91 y ss.), las garantías derivadas del puesto (artículo 61) o la articulación de unos procesos selectivos ágiles y eficaces (artículos 19 y ss.). Todo ello ha de traducirse en la selección de los mejores profesionales y, por ende, en la prestación de unos servicios públicos a la altura de los estándares de calidad que hoy en día demanda la sociedad, razón por la cual se estima que la incidencia en el mantenimiento de la población ha de ser positiva.

Destaca asimismo la regulación del teletrabajo (artículo 50), una modalidad de prestación de los servicios que debe favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se recoge, a nivel estatal, en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. El teletrabajo ha de ser un factor que contribuya a revertir la despoblación de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como son las zonas rurales y remotas y los pequeños municipios.

10. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LA SOSTENIBILIDAD Y EL CAMBIO CLIMÁTICO.

El Acuerdo 64/2016, de 13 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban medidas en materia de desarrollo sostenible en la Comunidad de Castilla y León, establece, en su Anexo II, que las memorias de los proyectos de decreto, así como de los anteproyectos de ley incorporarán un análisis de su contribución a la sostenibilidad y a la lucha/adaptación contra el cambio climático.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Partiendo de ello y por lo que se refiere en particular a la reducción de emisiones, uno de los objetivos fijados por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en su artículo 3.1, es reducir en el año 2030 las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23% respecto del año 1990.

En línea con este objetivo y en la medida en que el teletrabajo, que se regula de manera expresa en el nuevo texto legal, supone una reducción de los desplazamientos, la regulación propuesta tiene un impacto positivo en lo que a la reducción de las emisiones de carbono se refiere. En efecto, existe un estudio que cifra la reducción de la huella de carbono de los empleados que trabajan a distancia en un 54%; en el caso de los trabajadores con entre dos y cuatro días de trabajo no presencial la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero se situaría entre un 11 y un 29%*.

* A. Hook, V. Court, B. K. Sovacool, S. Sorrell, *A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking*. *Environ. Res. Lett.* **15**, 093003 (2020).

11. PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN.

En la elaboración del anteproyecto se han observado los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, exigidos por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (véase el apartado 1 de la presente memoria en relación con la justificación de los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad y seguridad jurídica; el apartado 8, comprensivo de los distintos trámites de consulta previa y participación, en relación con el principio de transparencia; y el apartado 4 en relación con el principio de eficiencia, en cuanto principio relativo a la consecución de los fines públicos con el menor coste posible).

Asimismo, se han observado las previsiones sobre evaluación del impacto normativo que establece la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública (véase apartado 8).

E igualmente se cumple con el respeto al principio de coherencia, en la medida en que la nueva regulación propuesta se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación contenida en la legislación básica estatal; con la observancia del principio de accesibilidad, por medio del empleo de una redacción clara y comprensible; y con el respeto al principio de responsabilidad al determinarse en el texto legal, con la máxima claridad, cuáles son los órganos responsables en cada caso.

Valladolid, a fecha de la firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Francisco Javier Raedo Aparicio

