



**Junta de
Castilla y León**

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

BORRADOR ACTA DEL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE 10 DE JUNIO DE 2022

Por la Administración:

Presidenta

D^a. Paloma Rivero Ortega

Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública

D. Santiago Fernández Martín

Ilmo. Sr. Secretario General de la Presidencia

D. José Ángel Amo Martín

Ilmo. Sr. Secretario General de Economía y Hacienda

D. Alberto Díaz Pico

Ilmo. Sr. Secretario General de Industria, Comercio y Empleo

D. Joaquín Sagarra Fernández Prida

Ilmo. Sr. Secretario General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D. Israel Diego Aragón

Ilmo. Sr. Secretario General de Sanidad

D. Carlos Fajardo Casajús

Ilmo. Sr. Secretario General de Cultura, Turismo y Deporte

D. Eduardo Cabanillas Muñoz-Reja

**Ilmo. Sr. Director General de Atención al Ciudadano y Calidad de los
Servicios**

Consejería de Presidencia



Junta de Castilla y León

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

ASISTENTES:

D^a María Teresa Barroso Botrán

**Ilma. Sra. Directora General de Recursos Humanos
Consejería de Educación**

D^a. Sonia Bustos Arribas

Dirección General de Función Pública

Por las Centrales Sindicales:

Por CSI-F:

D^a. María Mar Carrascal Guzmán

D. Agustín Argulo Martínez

Por UGT:

D^a. Consuelo Pombero Sánchez

D. Carlos Arenas Vázquez

Por CC.OO:

D. Ernesto Angulo del Río

Por TISCYL/CESM:

D. Manuel Martínez Domínguez

Por FSES:

D^a Beatriz Andrés Cuadrado

D^a M^a Paz Coco Barba

D^a Pilar Gredilla Fontaneda



Junta de Castilla y León

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

En Valladolid, siendo las 09:00 horas del día 10 de junio de 2022, se reúne el Consejo de la Función Pública de Castilla y León, con la asistencia de los miembros reseñados y la delegación de asistencia y voto de los siguientes miembros de la Administración: Ilma. Sra. Secretaria General de Movilidad y Transformación Digital; Ilmo. Sr. Secretario General de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio; Ilmo. Sr. Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades; Ilmo. Sr. Secretario General de Educación; Ilmo. Sr. Director de los Servicios Jurídicos de la Junta-Consejería de la Presidencia; Ilma. Sra. Directora General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística-Consejería de Economía y Hacienda; Ilmo. Sr. Interventor General-Consejería de Economía y Hacienda. Excusada su asistencia, de conformidad con el artículo 12.5 del Decreto 72/2006, de 19 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de la Función Pública, se celebra la sesión con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 24 de mayo de 2022.

La Sra. presidenta da la bienvenida a los asistentes y procede a iniciar la sesión del Consejo de Función Pública, pasando inmediatamente al primer punto del orden del día.

Toma la palabra la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral para informar a los presentes que, por parte de la secretaría, de oficio, se ha añadido a la Directora General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación (que estuvo presente en la reunión y no estaba incluida en los asistentes).



Junta de Castilla y León

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

Asimismo, por parte de la organización sindical FSES, la secretaría recibió unas rectificaciones del contenido del acta en su página 38, las cuales no hubo ningún problema en incorporar. Los dos primeros párrafos quedarían de la siguiente manera:

“Agradece el esfuerzo hecho por la consejería de sanidad, a pesar de que ha habido centros que no han facilitado los datos solicitados relativos a plantillas y tipos de contratos.

Informa que hay una gran cantidad de eventuales y se podrían haber consolidado más, perdiendo una oportunidad de ajustar las plantillas a la realidad de los centros.”

Los dos párrafos siguientes se mantendrían igual y, por último, el siguiente sería así:

“A continuación, solicita que se oferten plazas por el turno de promoción interna en estas ofertas y que se unifiquen los certificados de servicios prestados en todas las gerencias y que se negocien ya los baremos de esas plazas que van a ir a concurso.”

Se cede el turno de palabra a la parte social:

-CSIF: se transcribe su intervención:

“Como las intervenciones se recogen de forma completa, sin interrupciones, el párrafo de las intervenciones de CSIF: "El representante de CSIF responde que para ellos quedaría más claro si quedase recogido en el documento de criterios.",



Junta de Castilla y León

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

que aparece en la página 12, se corresponde con la contestación a la respuesta de la Sra. Presidenta sobre contratos relevo a caballo entre las páginas 14 y 15.”

La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales puntualiza que, hablando con representantes de CSIF, ha informado que, por parte de la secretaría, se pueden intercalar las intervenciones de la Sra. presidenta o de otros miembros de las administraciones, con las realizadas por el sindicato, cuando estas últimas son naturales, es decir, que no estén preparadas; sin embargo, cuando se reciben intervenciones tan extensas y fuera del plazo establecido al efecto (tres días máximo desde la celebración de la reunión) (como es el caso de CSIF), la secretaría introduce la intervención literalmente y después, a renglón seguido, las contestaciones de la Sra. presidenta o de cualquier otro miembro.

Por último, solicita a la parte social que, si ven que falta cualquier intervención que les resulte de interés, la envíen para su agregación al acta.

Prosigue con su intervención CSIF, la cual se transcribe:

“En la página 15, en el segundo párrafo cuando se cita la fecha de 31/12/2021 es errónea, la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es al día siguiente de su publicación en el BOE, el 30/12/2021.”

La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales está de acuerdo y comenta que está corregido.

-UGT: sin alegaciones

-CCOO: sin alegaciones

-TISCYL/CESM: sin alegaciones

-FSES: sin alegaciones

El acta queda aprobada.



Punto segundo: Propuesta de acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se modifica la relación de puestos de trabajo de personal laboral en la Consejería de Educación.

La Sra. presidenta pasa al segundo punto del orden del día agradeciendo la presencia de la directora general de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, que expondrá someramente el expediente; previo a esto, la Sra. presidenta realiza un breve análisis:

La propuesta se refiere a la incorporación de personal informático a la Consejería como consecuencia de las necesidades de trabajo y gestión, la cual ha sido bien vista por parte de la mesa general de negociación y por las observaciones que harán las organizaciones sindicales a continuación.

También advierte que, en el curso de la negociación, existía una discrepancia en las cuantías en el informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística sobre la modificación.

Justifica que esto deviene de las distintas variaciones sufridas por el expediente a lo largo de su tramitación y, por errores aritméticos, se han conservado cantidades contradictorias.

Informa que la Dirección General de Presupuestos ha emitido una corrección de errores al informe, en la cual indica que, en el Anexo I (Altas Propuestas), la cantidad que aparece de 341.213,24€ debe ser sustituida por 351.611,57€ (manteniendo el mismo texto).

Independientemente de que esto corrija el expediente y quede clara la cuantía correcta, se solicitará a la Dirección General de Presupuestos que se haga una modificación íntegra del informe para que el expediente que vaya a Consejo de Gobierno sea totalmente correcto.



Dicho esto, cede la palabra a la **directora general de RRHH de la Consejería de Educación:**

Explica que la razón por la que se produce esta modificación en la RPT es el incremento de 7 plazas de laborales informáticos, integrados en el servicio de informática de la secretaría general.

Como de todos es sabido, las necesidades de las aplicaciones informáticas en la Consejería de Educación son muy grandes, tanto interna como externamente; cada vez es más necesario que los procesos sean telemáticos.

Continúa informando, que la plantilla no había sufrido incremento en un tiempo largo, pero ahora se ha considerado necesario este aumento de 7 informáticos para hacer frente a los retos que hay por delante; por tanto, han tramitado el expediente correspondiente.

La Sra. presidenta da la palabra a la parte social:

-CSIF: Se transcribe su intervención:

“En primer lugar, agradecer la corrección de errores del INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICA del Proyecto de modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT), así como las explicaciones ofrecidas por la Sra. Presidenta que vienen a aclarar los argumentos de las citadas memorias y la necesidad de las modificaciones.

También queremos reafirmarnos en las alegaciones ya hechas en la Mesa de Negociación del Personal Laboral de 27 de mayo de 2022, por no volver a reproducirlas en la presente sesión.

Una vez más, nos encontramos con una modificación puntual de la RPT de la Consejería de Educación donde se han ido realizando modificaciones parciales, pero sin actualizar en profundidad prácticamente desde su creación en los años 90, y donde aún quedan pendientes muchas otras modificaciones para ajustarla



a las necesidades reales. Para esta Central Sindical, se debería afrontar una modificación integral de la RPT de Personal Laboral de la Consejería de Educación, iniciando ese procedimiento a través de una Mesa Técnica creada al efecto en la Consejería.

Por todo lo expuesto anteriormente, y a pesar de que se crean siete puestos de trabajo, para esta Central Sindical resulta muy parcial la presente modificación de la relación de puestos de trabajo de Personal Laboral de la Consejería de Educación y no aborda una reestructuración general y necesaria.”

-UGT:

Se reiteran en las alegaciones realizadas en la mesa de negociación y siguen pensando que había sido una buena oportunidad de ampliar la RPT de Educación, ya que lo han pedido muchas veces y en reuniones internas con Educación (aunque por otros temas) han seguido solicitando la remodelación de esas RPT; opinan que este ha podido ser el momento de llevarlo a cabo.

Asimismo, consideran que son insuficientes esas plazas que se crean porque, viendo el listado de tareas encomendadas a esos 7 informáticos, les parece demasiado lo que hay que hacer para tan pocas plazas. Por lo tanto, estiman que se ha quedado corto y se podía haber creado una RPT mejor y más amplia.

-CCOO:

Se remiten a la mesa de personal laboral, en la que se habló de esta propuesta de plazas y en la cual ya manifestaron que les parecía insuficiente el número de plazas respecto de la carga de trabajo que iban a tener estos puestos.

A continuación, reivindican y piden que toda esta reestructuración necesaria en los puestos (tanto en personal laboral como funcionario), se vaya realizando poco a poco con las nuevas RPTs.



- TISCYL/CESM: Se transcribe su intervención:

“Tal como ya ha sido remitido por escrito a la Secretaría de este Consejo, desde la Confederación Sindical USCAL-TISCYL-CESM agradecemos la corrección que solicitamos en la última Mesa de Negociación y que se ve reflejada en el documento enviado titulado: "Rectificación Informe 98-2021 educación.pdf". La tabla corrige el anexo I siendo el importe total 351.611,57 € y corrige el número de personas de cada categoría de acuerdo al resto del documento.

Pero no se han corregido los párrafos del mismo documento erróneos que deberían tener la misma cantidad (351.611,57 que se ha calculado bien en el anexo pero, no han trasladado al resto del documento) y están en las páginas 2, 3 y 4.

- Página 2: a las correspondientes partidas presupuestarias del Capítulo 1 del presupuesto de Gastos de la Consejería de Educación, por un importe anual de 344.473,11€.

- Página 3: En el Anexo I (Altas Propuestas) que acompaña a este informe, se refleja el importe del coste estimado del alta de los siete (7) puestos de trabajo solicitados, incluyendo la seguridad social, que ascendería a 341.213,24€.

- Página 4: las correspondientes partidas presupuestarias del capítulo 1 del presupuesto de Gastos de la Consejería de Educación, por un importe anual de 344.473,11€ que permita atender a los compromisos de gasto que se adquirirían en el presente ejercicio económico, en relación con el personal referido.

Se agradece que se subsane este error y reiterando que es necesario abordar una verdadera revisión de la RPT, estamos de acuerdo en esta modificación puntual y votamos a favor de la misma.”



-FSES:

Entienden que es totalmente necesario el aumento del número de plazas en el ámbito informático de la Consejería de Educación para poder trabajar y atender todas las demandas que tiene.

Consideran que 7 no será suficiente, pero están a favor de que se siga aumentando debido al gran volumen de convocatorias que tiene la Consejería.

Seguidamente, la Sra. presidenta concede nuevamente la palabra a **CSIF**, ya que quiere realizar una breve aclaración sobre su intervención anterior:

Apuntan que, cuando se han referido a la asunción de las modificaciones pendientes, quieren que conste también que entienden que estas modificaciones han de tratarse primeramente en una mesa técnica en la Consejería (al igual que se ha hecho en otras ocasiones).

Interviene la **directora general de RRHH de la Consejería de Educación** para puntualizar que, en este momento, se ha considerado suficiente el número de plazas para acometer las tareas existentes y que el tema de la modificación general se irá abordando cuando toque.

Toma la palabra la Sra. presidenta para indicar que ha habido las siguientes delegaciones de voto: **Ilma. Sra. Secretaria General de Movilidad y Transformación Digital; Ilmo. Sr. Secretario General de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio; Ilmo. Sr. Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades; Ilmo. Sr. Secretario General de Educación; Ilmo. Sr. Director de los Servicios Jurídicos de la Junta – Consejería de la Presidencia; Ilma. Sra. Directora General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística – Consejería de Economía y Hacienda; Ilmo. Sr. Interventor General Consejería de Economía y Hacienda.**



A continuación, se da paso a la votación:

- **Administración:** a favor
- **CSIF:** abstención
- **UGT:** abstención
- **CCOO:** a favor
- **TISCYL/CESM:** a favor
- **FSES:** a favor

Por lo tanto, queda aprobada la propuesta.

Punto tercero: Borrador de decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera horizontal profesional de los empleados públicos de la administración de Castilla y León.

La Sra. presidenta procede a realizar un análisis del texto y la motivación de su redacción:

En primer lugar, tiene que quedar claro que el decreto es un desarrollo reglamentario exigido por la Ley 7/2019 de 19 de marzo, para poder aplicar el concepto de carrera horizontal y evaluación del desempeño al personal del resto de la Comunidad de Castilla y León (teniendo en cuenta que, hasta el momento, estaba aprobada y desarrollada en el ámbito de instituciones sanitarias).

La Ley de carrera profesional establece un ámbito de aplicación y unas cuantías y criterios para su desarrollo, de lo cual no hay que desviarse.

Con respecto a la legalidad a la que hay que someterse, se han establecido unas definiciones, características y estructuras del ámbito de carrera.



El decreto cuenta con la siguiente estructura:

1. Título Preliminar - Objeto y ámbito de aplicación.
2. Título I – Carrera Horizontal, subdividido en los siguientes capítulos:
 - 2.1 *Capítulo I* - Definición, características y estructura.
 - 2.2 *Capítulo II* - Acceso al sistema de carrera horizontal.
 - 2.3 *Capítulo III* - Progresión en el sistema de carrera horizontal.
 - 2.4 *Capítulo IV* - Retribuciones de categoría profesional (insiste que no pueden ser otras que las determinadas por la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional, que se remite a las de personal de instituciones sanitarias).
 - 2.5 *Capítulo V* - Situaciones particulares.
3. Título II – Evaluación del Desempeño (entiende que el desarrollo y la carrera profesional de los empleados públicos no pueden estar sesgados del concepto de “Análisis y Evaluación del Desempeño”; de ahí que se haya aprovechado el decreto para el desarrollo normativo). Se subdivide en los siguientes capítulos:
 - 3.1 *Capítulo I* - Disposiciones generales (integrado por el concepto de evaluación del desempeño, áreas de evaluación, periodos de evaluación y funciones de los evaluadores. Esto requiere un trabajo posterior de implantación y análisis por parte de la Dirección General, en colaboración con el resto de consejerías, el cual ya se ha comenzado a desarrollar).
 - 3.2 *Capítulo II* – Evaluación del desempeño de la conducta profesional.



- 3.3 *Capítulo III* – Criterios de valoración.
 - 3.4 *Capítulo IV* – Proceso de la evaluación del desempeño.
 - 3.5 *Capítulo V* – Comisión técnica de revisión.
 - 3.6 *Capítulo VI* – Evaluación del cumplimiento de objetivos.
 - 3.7 *Capítulo VII* – Formación, innovación y transferencia del conocimiento.
 - 3.8 *Capítulo VIII* – Puestos de especial dificultad de desempeño.
4. Disposiciones Adicionales – Derecho a la información, protección de datos, procedimiento electrónico y comisión de coordinación y seguimiento.
5. Disposiciones Transitorias (teniendo en cuenta las solicitudes realizadas por algunas organizaciones sindicales y por los propios trabajadores excluidos por el plazo en la convocatoria de acceso a la carrera horizontal (categoría profesional 1, convocada en el año 2021 con carácter extraordinario) que sí estaban comprendidos dentro del ámbito de aplicación y quedaron excluidos del reconocimiento debido a los escasos plazos, destaca que se reabre un plazo en favor de este personal y que se ha incluido en la segunda de las disposiciones transitorias, tomando en consideración esta redacción:

“Convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional 1, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de 22 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Acuerdo relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, durante el último trimestre del año 2022



se efectuará la convocatoria ordinaria de la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal.

Asimismo, la orden de convocatoria permitirá el acceso extraordinario a la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal a aquellos empleados públicos comprendidos en el objeto y ámbito de aplicación de la ORDEN PRE/1032/2021, de 9 de septiembre, que no hubieran presentado su solicitud en el plazo previsto por aquella, y con efectos económicos de 1 de enero de 2021.”)

6. Disposiciones Finales – Desarrollo normativo y entrada en vigor.

Insiste la Sra. presidenta en que la filosofía del decreto es el análisis y evaluación del desempeño, así como el desarrollo de la ley de carrera profesional.

Informa que existen varios modelos a nivel nacional en el ámbito de las administraciones públicas; cada uno de estos modelos se implanta adaptándose a las características de cada comunidad autónoma. Por ejemplo, Asturias o La Rioja recogen este modelo combinado de carrera profesional y evolución del desempeño.

Esta administración es consciente de todo el desarrollo que conlleva a posteriori, sobretudo la evaluación del desempeño; por eso, se intentará contar con la colaboración tanto de las organizaciones sindicales como de las consejerías para llevarlo a cabo.

El decreto pasará por los trámites oportunos para ser aprobado por Consejo de Gobierno y así, a lo largo de este año 2022, se pueda convocar el grado ordinario comprometido de acuerdo con lo suscrito con algunas organizaciones sindicales en el año 2021.

Por último, la Sra. presidenta expone que, hecho este análisis, considerando que se ha intentado llevar a cabo una redacción consensuada con las



Junta de Castilla y León

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

organizaciones sindicales y que no se puede ir en contra de lo que dicta la ley de carrera profesional aprobada por las Cortes de Castilla y León, las posturas no están en concordancia total, aunque se ha tratado de llegar a un entendimiento. Estas diferencias de opinión vienen no solo de las discrepancias en el texto del decreto con la mayoría de las organizaciones sindicales, sino más bien con la filosofía o redacción de algunos artículos de la ley de carrera profesional.

Se cede el turno de palabra a la parte sindical:

CSIF: se transcribe su intervención:

“En primer lugar, queríamos reafirmarnos en las alegaciones hechas en las distintas sesiones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos donde se ha tratado el borrador de decreto por el que se aprueba el reglamento de carrera horizontal profesional de los empleados públicos de la administración de Castilla y León.

Agradecemos las pequeñas modificaciones del texto de acuerdo con las alegaciones presentadas por esta Central Sindical, en especial la disposición transitoria segunda propuesta por esta Organización Sindical que permitirá a aquellos empleados públicos que no pudieron presentar la solicitud conforme a la Orden PRE/1032/2021, de 9 de septiembre, debido a los plazos exiguos de la misma.

También queríamos decir, en consonancia con lo expresado hasta ahora, y teniendo en cuenta que en este caso se ha aplicado el artículo 85 b) de la Ley 2/2007, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, para la carrera profesional en materia de cuantía económica, por lo que, el planteamiento que nos hacemos es que, si se está utilizando el modelo del artículo 85 b) para aplicar las cuantías económicas, desde este sector de Administración General de CSIF Castilla y León solicitamos una vez más, que se aplique el modelo de carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.



De igual manera, nos encontramos que este borrador de decreto perjudica a los empleados públicos con larga trayectoria en la administración y que han pasado un proceso de promoción interna con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, ya que no refleja solución alguna para estos supuestos como si establece para los procedimientos extraordinarios, lo cual supone una discriminación para estos empleados públicos.

Ponemos un ejemplo, a modo de reflexión sobre la promoción interna: una persona con 34 años de servicios prestados, que ha trabajado 20 años en el Cuerpo Auxiliar de la Administración, promociona al Cuerpo Administrativo sumando un total de 14 años de servicios prestados en este cuerpo, y por tanto, no conseguirá nunca el Grado III ordinario, porque habrá conseguido el Grado I extraordinario el año pasado, y como mucho el Grado II extraordinario suponiendo que tenga 15 años trabajados como Administrativo, si tienes menos tendrás que esperar a la convocatoria del Grado ordinario, y donde quedan tus 20 años de servicios prestados como Auxiliar Administrativo. De no haber promocionado, en el año 2024 obtendría el Grado III extraordinario, pero así puede que se quede con el Grado II como mucho.

En cuanto a la formación, innovación y transferencia del conocimiento queremos señalar también que se trata de un criterio discriminatorio, sobre todo para los grupos más bajos que no tienen posibilidad de realizar tantas horas de formación porque la oferta de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, ECLAP, es limitada. Por tano se debería guardar una proporción entre la oferta de formación y la formación que se les valora a la hora de la carrera profesional. Si observamos la oferta de formación de la ECLAP durante los últimos años, vemos que los grupos profesionales más bajos tienen limitada la oferta de formación, con muy pocos cursos disponibles y especialmente en el Personal Laboral, por tanto, en los criterios de valoración no se le puede exigir el mismo número de horas de formación, ni aplicar los mismos criterios de valoración, porque se daría una desigualdad en la valoración y por ende una discriminación de esos empleados públicos.



Se establece una homologación de los grados o categorías de carrera profesional reconocidos tanto en el caso de movilidad interadministrativa, como por cambio de ámbito de prestación de servicios, pero no así para el reconocimiento de servicios prestados en otros ámbitos de esta Administración, o en caso de movilidad interadministrativa a efectos de carrera profesional. Se debe tener en cuenta, para no solamente proceder a la homologación de los grados o categorías de carrera profesional reconocidos, sino también para la homologación de los servicios prestados para que se tengan en cuenta en el reconocimiento de los correspondientes grados de carrera profesional. Por ejemplo, personal que haya prestado servicios durante algún periodo en la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, SACyL, esos años de servicios prestados no se les va a tener en cuenta a la hora del reconocimiento de los grados de carrera profesional, y se trataría de servicios prestados en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no en el ámbito de la Administración General y Organismos Autónomos dependientes de ésta, pero si en la misma Administración.

Por otro lado, con este borrador de decreto vamos a tener diferentes accesos a la carrera profesional para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en consecuencia una diferenciación de los mismos, con un acceso para los empleados públicos del SACyL mediante un modelo de carrera profesional instaurado, que la disfrutan y la cobran desde hace muchos años y por tanto empleados públicos de primera categoría; tenemos otros que son el personal docente para los cuales se está negociando un reglamento que se ajuste a la especificidad de sus funciones educativas, como no puede ser de otra manera, dándose un tiempo ajustado y nos alegramos de ello, estos serían empleados públicos de segunda categoría; y por último no entendemos porque aquí se va a cerrar ya un modelo para el resto del personal, cuando se debería poder negociar un buen modelo para el personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, creando de esta manera empleados públicos



de tercera categoría. La carrera profesional es un aspecto muy importante para los empleados públicos de este ámbito, llevamos mucho tiempo esperando por ella, y no vemos la necesidad de esta prisa en cerrar la negociación, creemos que todavía hay muchas cuestiones que mejorar en este borrador de decreto año y queremos insistir en que se debería ahondar en la mejora del mismo.

En resumen, no consideramos que en este borrador de decreto sea objetivo en la medición de los parámetros y criterios a evaluar por tener un componente discrecional en el juicio de los superiores jerárquicos que dependiendo de su discrecionalidad y valoración, en muchos casos personal, pueden dañar los intereses profesionales de los empleados públicos.

También podemos encontrarnos y debemos decirlo con superiores jerárquicos que valoren todo en favor de la carrera profesional para todos los empleados públicos dependientes orgánica y funcionalmente de ellos, con lo que ni en un sentido ni en otro la evaluación del desempeño quedaría en entredicho.

Si esta Central Sindical Independiente y Profesional ha destacado por algo ha sido por estar en contra de las entrevistas en los procesos selectivos para acceso o provisión y en este caso tenemos la entrevista de evaluación.

Dicen que el aspecto en las entrevistas es importante, pero también por este motivo, al ser los jefes, personas, podemos encontrarnos con matices personales, de índole profesional y de marcado carácter personal que pueden incidir en sentido positivo y negativo de la evaluación, lo que genera a nuestro parecer matices subjetivos y no objetivos. Incluso se pueden plantear situaciones con Jefes y colaboradores con intereses encontrados en el desarrollo profesional de sus cometidos.

No consideramos adecuada la revisión del responsable superior del evaluador, todo al parecer recae en dos personas que tendrán aprobadas sus procesos selectivos para el acceso a la Función Pública y habrán demostrado que



son capaces. Pero nosotros nos preguntamos: ¿Son capaces los dos para evaluar?

El diálogo que se cita en el borrador de decreto entre el superior jerárquico y sus colaboradores puede ser a veces un diálogo de sordos, creemos más en el diálogo de equipos de varios desde un proceso inicial de reconocimiento de la carrera profesional.

También queremos manifestar que de la lectura de este borrador de decreto no se hace referencia a la vinculación que se debería haber abordado a la valoración medible sobre el desempeño con respecto a los puestos ocupados en las Relaciones de Puestos de Trabajo, desde CSIF queremos llamar la atención de este aspecto que se debería haber tenido en cuenta. ¿Cómo se puede medir tu trabajo en unas relaciones de puestos de trabajo que apenas dicen cuáles son tus funciones? Con unas RPTs de los años noventa, viejas y anticuadas, que no determinan claramente el trabajo que se deben realizar en cada puesto, lo que es evidente la desconexión de este borrador de decreto de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño con las características de las plazas contenidas en las RPTs. Un error, a nuestro juicio garrafal.

La evaluación del desempeño, como podemos ver en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, se trata por como un concepto separado con respecto a la carrera profesional y ustedes lo introducen aquí en este borrador de decreto de manera encubierta para aplicar esa valoración de desempeño con unos criterios totalmente subjetivos, porque esta Administración carece de herramientas objetivas, tanto informáticas cómo de otro tipo, para valorar el trabajo realizado por sus empleados públicos, otra cuestión sería que contáramos con herramientas como otras administraciones, por ejemplo la Seguridad Social o la Agencia Tributaria, que sí que cuentan con esas herramientas objetivas y miden el trabajo realizado por sus empleados, pero esas herramientas por desgracia en esta Administración no contamos con



*ellas; con lo cual se supedita al informe en base a unos criterios subjetivos de un superior jerárquico con lo cual se va a convertir en una forma de coartar la libertad en cuanto a la **independencia y la autonomía de actuación** de los funcionarios, de los empleados públicos en general, para un correcto y eficaz funcionamiento de las Administraciones Públicas.*

En último lugar, señalar también que el EBEP en su disposición final cuarta. Entrada en vigor, establece: "1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto."

Tanto la Evaluación del Desempeño y la Carrera Profesional se encuentran en el Capítulo II del Título III, por lo cual se encontrarían dentro de este apunte que hace la disposición final cuarta del EBEP, puesto que la Ley de la Función Pública de Castilla y León data del año 2005, no se ha afrontado su modificación con posterioridad a la entrada en vigor del EBEP, por lo que nos surge la duda de si realmente está adaptada la norma que regula la Función Pública de esta Administración al EBEP para poder abordar en este borrador de decreto la evaluación del desempeño."



La Sra. presidenta aclara que, a lo largo de estos meses de negociación y trabajo, ha existido un debate de diálogo y contacto permanente, el cual agradece.

Asimismo, menciona que, desde la Dirección General, se ha ido reclamando permanentemente a CSIF las alegaciones correspondientes; en este caso, han sido extensas y aclaratorias, pero a destiempo. Lo agradece igualmente.

Continúa informando que, por parte de la administración, no se ha recibido ninguna observación por escrito tan pormenorizada como la realizada hace unos instantes y sí se ha reclamado (incluso al presidente del sindicato a nivel nacional hace algunos meses) para poder trabajar y llegar a un consenso con todas las organizaciones sindicales.

Hasta ahora, la respuesta de CSIF había sido el silencio, pero, ahora que se ha pronunciado, la Sra. presidenta lo agradece porque es interesante conocer su postura frente a la norma.

Si bien por parte de la organización sindical, en varias ocasiones, se ha demandado a la administración ante el juzgado de lo contencioso por inactividad, llama poderosamente la atención que, en este momento, se reclame sosiego y paciencia.

También esta administración genera cierta inseguridad por el hecho de que el propio sindicato no pueda demandarla por inactividad, si el texto al que se trata de llegar no sale en otro año.

Finaliza aclarando que este es el motivo por el que no va a dar más respuesta a CSIF en el Consejo de Función Pública.



-UGT:

Su representante expresa una serie de alegaciones:

Inicia la intervención realizando una reflexión, en cuanto a esta propuesta de decreto de reglamento de carrera profesional, de dónde y cómo proviene todo el sistema de carrera profesional en la administración pública: dicha carrera se implantó en España en el año 2007 en el Estatuto Básico del Empleado Público, apoyada mayoritariamente por la representación de los trabajadores; después, en el año 2015, se vuelve a establecer en el TREBEP; y, posteriormente, se establece en Castilla y León a través de una ley de 2019 (en contra de la cual se posicionó UGT desde el principio).

A partir de la negociación del reglamento de carrera profesional (y ya en el momento en que se negoció la convocatoria extraordinaria), entienden que la actitud de la Junta de Castilla y León varió sustancialmente, intentando llegar a un acercamiento con la representación de los trabajadores.

De igual manera, entienden que dicha ley de 2019 en Castilla y León, que no apoyaron, también se ha visto considerablemente mejorada por este reglamento.

Se han recogido bastantes de las alegaciones que presentó esta organización sindical y, por tanto, manifiestan su agradecimiento a la Dirección General, así como ese acercamiento que mejora el reglamento. Por ejemplo, se ha recogido la valoración en cómputo anual, no en cómputo de tiempo de trabajo de los fijos-discontinuos y el tema de homologación.

Valoran muy positivamente la disposición transitoria segunda, en la que se repesca la convocatoria extraordinaria.

Puntualizan que les falta parte del personal de Sacyl que, con la redacción actual, quedaría excluido de este borrador y, simultáneamente, del decreto que



regula la carrera profesional de Sacyl; faltaría que alguno de los dos recogiera el personal funcionario no sanitario y el personal laboral de Sacyl (sí se recogió en la convocatoria extraordinaria, pero, en este caso, teme este problema).

A pesar de todo, en líneas generales, el reglamento sí se atiene a sus condicionamientos.

Por último, el problema sigue siendo esa ley de 2019, ya que uno de los requisitos que UGT establecía no viene reflejado en ella; por lo tanto, no puede estar previsto tampoco en el reglamento. Dicho problema se refiere a las diferencias salariales entre los grupos más altos (1 y 2) y el resto de los grupos de los empleados públicos. Esta brecha salarial supone que UGT no puede apoyar de forma total este decreto, lo que implicará su abstención en la votación.

Toma la palabra la Sra. presidenta para dar las gracias a UGT por su colaboración en la tramitación y valoración del texto.

En cuanto a la preocupación existente sobre el personal de Sacyl, entiende que sí está contemplado en el ámbito de la ley de Sacyl; no obstante, esto es una cuestión de entendimiento entre ambas consejerías que, en estos días, se procurará solventar. En ningún caso puede quedar excluido personal de la Junta de Castilla y León, por tanto, se hará cualquier aclaración necesaria por parte de las dos consejerías para que esto no ocurra.

-CCOO:

Comienza su intervención señalando que comparten lo expresado por la Sra. presidenta respecto a que este reglamento de carrera profesional se ha trabajado y se le han hecho aportaciones.

Indica que, inicialmente, no participaron en la ley debido a que no les gustaba su planteamiento ni cómo estaba desarrollada, principalmente porque las diferencias salariales eran muy importantes entre los grupos altos y los bajos; punto fundamental para desarrollar una correcta carrera profesional.



Junta de Castilla y León

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

Informa que han sido partícipes en todas las aportaciones que se les ha solicitado.

No entienden que se intente paralizar y trabajar esto más despacio, cuando la urgencia viene dada por unos plazos acordados por todos para que la carrera se pusiera en marcha.

Agradecen a la Dirección de Función Pública que se hayan ido mejorando todos esos problemas que existían en las regulaciones, como es el tema de fijos-discontinuos o la posibilidad de que se puedan incluir a todos aquellos que se quedaron fuera debido a los plazos.

En conclusión, por parte de CCOO, no pueden apoyar totalmente este reglamento por lo indicado anteriormente sobre la gran diferencia salarial; no es su ley ni su reglamento; piensan que, como viene desarrollada una carrera profesional en el EBEP, hay que negociarla y hacerla partícipe de todos los empleados públicos; sí ven que se está avanzando sustancialmente y tienen confianza en que se continuará en esa línea, tal y como se ha comprometido la Dirección General de Función Pública en que esto se abrirá y debatirá en cuanto se pueda, aunque actualmente no es el momento.)

A pesar de lo anterior, tampoco se oponen a que salga adelante porque consideran que es fundamental que se ponga ahora en marcha; incluso han pedido más celeridad en este tema en varias ocasiones.

Por último, agradece a Función Pública la predisposición a que todo esto mejore y siga cambiando.

La Sra. presidenta les da las gracias también por el trabajo realizado y da la palabra TISCYL/CESM.



-TISCYL/CESM: Se transcribe su intervención:

“En primer lugar, queremos agradecer a la Consejería de la Presidencia, y especialmente de la D.G. de Función Pública, la puesta en marcha en el 2021 de la carrera profesional de todos los empleados públicos de Castilla y León, después de un largo recorrido que ya marcaba el Estatuto Básico del Empleado Público publicado en 2007. Hay muchas cuestiones que mejorar, pero lo importante era el reconocimiento de este derecho que ya tenemos implantado en su versión extraordinaria.

También es de agradecer el trabajo llevado a cabo para desarrollar la carrera profesional horizontal de forma ordinaria, que es lo que recoge el documento que se trae a valorar en este punto del O. del Día. Sin embargo, el documento finalmente elaborado contiene una serie de contraindicaciones que nos impide mostrarnos favorable al mismo.

Desde USCAL-TISCYL-CESM consideramos que el documento contiene una serie de errores de dimensionado que a nuestro modo de ver hará muy complicada su implantación de una manera coherente y práctica.

Se trata de un reglamento extenso, con muchos puntos a valorar, donde se hace muy complicado conseguir los puntos, por no decir imposibles en algunos casos. Un ejemplo de ello son los puntos por innovación y transferencia del conocimiento, sobre todo para los grupos y categorías para los que se exige menos formación académica como los subgrupos de funcionarios C1, C2 y E o las categorías III, IV y V del personal laboral.

Debido a que la finalidad de este personal es el desempeño de puestos sin titulación específica generalmente, no tiene lugar valorar que estas personas formen a otros, coordinen grupos o gestionen conocimientos, sean ponentes o hagan comunicaciones en congresos (que ni siquiera existen para ellos: ¿un congreso de cocineros? ¿O de conductores? ¿De auxiliares de carreteras? ¿O de



controladores pecuarios? O de ordenanzas?) no existen (o son muy excepcionales) ... valorar que sean docentes o publiquen libros, o se les reconozca profesionalmente con premios....

Siendo realistas, un conductor, un personal de servicios, ordenanza, controlador pecuario, capataz, peón de incendios... y tantos otros de categorías III, IV y V de personal laboral o de los subgrupos C1, C2 y E, difícilmente podrán sumar ningún punto en varios de los apartados puntuables en los artículos 51 a 55.

Lo más lógico sería que se les valorase solamente la formación recibida, pues además de percibir los importes más bajos de cada categoría se les estará dificultando acceder a ellos, poniendo condiciones que prácticamente son imposibles de cumplir.

Consideramos que este documento es muy complejo y difícil de llevar a cabo por lo siguiente:

- 1. El tiempo de evaluación anual es demasiado corto, proponemos que se haga cada 5/5/6/7 años en función de la categoría.*
- 2. Que el sistema de evaluación no sea a través de una autoevaluación tanto curricular como de desempeño.*
- 3. No contempla la creación de una comisión Central de evaluación y otras comisiones específicas por sectores que evalúen esos méritos autoevaluados y que pueda solicitar la documentación que lo acredite.*
- 4. Dispone una exigencia de puntos en todos los subgrupos excesiva. Este sindicato solicita disminuir el número de puntos exigido, habida cuenta de la existencia de esos puntos de difícil o imposible obtención, especialmente en los subgrupos y categorías inferiores tal como hemos indicado.*
- 5. Utilización de conceptos de evaluación complejos subjetivos y muy numerosos; se debieran de simplificar los puntos a valorar.*



6. *El incremento de puntos exigidos entre la categoría I y IV nos parece excesivo si lo comparamos con el incremento de puntos solicitado para los trabajadores del SACYL.*

La consecuencia de esta gran diferencia entre los puntos a conseguir en las distintas categorías es la situación de discriminación para acceder a la promoción en la carrera profesional del personal funcionario frente al estatutario regulado en el DECRETO 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

7. *No reconoce los tiempos de servicios intercalados como personal laboral y funcionarial dentro del mismo subgrupo y/o categoría.*
8. *No se tiene en consideración que existen funcionarios de Administración Sanitaria a los que se les debería aplicar la carrera profesional sanitaria recogida en la ley General de Salud Pública y de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, a los que ni siquiera queda claro que se les valore la formación (impartida o recibida) debidamente acreditada por la Comisión de Formación de las Profesiones Sanitarias.*
9. *No hace referencia al personal docente, salvo en el ámbito de aplicación para reiterar la incompatibilidad entre la carrera profesional y los sexenios.*

Finalmente, agradecemos que se haya considerado la propuesta de USCAL-TIICYL-CESM, compartida con el resto de OO.SS., recogida en la Disposición transitoria segunda. Convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal, categoría profesional 1, que permitirá que "durante el último trimestre del año 2022 se efectúe la convocatoria ordinaria de la categoría profesional 1 de la carrera profesional horizontal", para "aquellos empleados públicos comprendidos en el objeto y ámbito de aplicación de la ORDEN PRE/1032/2021, de 9 de septiembre, que no hubieran presentado su solicitud en el plazo previsto por aquella, y con efectos económicos de 1 de enero de 2021".



En consecuencia con lo anterior, y por los motivos expuestos, la Confederación Sindical USICAL-TISCYL-CESM vota negativamente la aprobación de la "PROPUESTA DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN".

-FSES:

Están de acuerdo en la necesidad de dar salida a la carrera profesional; el problema radica en la tesitura de que habrá varias carreras y no son homogéneas para todos los empleados públicos de la administración.

Puntualizan que existen cosas mejorables, entre ellas, que solo se recogen los cursos homologados por la ECLAP en el tema de la formación exigida (hay profesionales sanitarios que tienen regulada su formación por la Comisión de Formación Continuada, que se debería recoger aquí; sin embargo, solo se recogen los títulos de las universidades y la ECLAP, pero no estos cursos de Comisión de Formación Continuada).

Agradecen que se recoja el procedimiento de homologación entre diferentes ámbitos, es decir, que personal que haya obtenido un grado en instituciones sanitarias y se incorpore a la administración general, se le homologue. No obstante, están en desacuerdo en que no se tengan en cuenta los servicios prestados en Sacyl.

Otra representante de FSES, dentro del sector educativo, pone de manifiesto su discordancia con el desarrollo de la carrera profesional, debido a que considera que excluye o limita los derechos del personal docente.

Incluso en este decreto por el que se aprueba el reglamento, que solo va a afectar a los empleados públicos de la administración general, en su artículo 1-punto 6 menciona lo siguiente:



“El personal docente que, estando percibiendo el complemento específico de formación permanente (sexenios), opte por la carrera profesional y no cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria para alcanzar la categoría I, tendrá derecho a seguir percibiendo los sexenios.”

Referente a esto, aclara que, cuando se aplica la carrera profesional al personal docente, es incompatible con el complemento de formación que ya está recibiendo.

En conclusión, consideran que no es justo ni equitativo que tengan que elegir entre un complemento de formación ya consolidado o la carrera profesional.

La Sra. presidenta, recordando que el Consejo de Función Pública no es un órgano de negociación, vuelve a conceder la palabra a **CSIF** porque solicita realizar otra intervención:

El representante de CSIF toma de nuevo el uso de la palabra para dejar constancia que las alegaciones hechas hoy en este Consejo constan ya en las realizadas en las sesiones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, salvo en lo relativo a las observaciones sobre el acceso a la carrera profesional que han accedido a un grupo profesional mediante promoción interna con anterioridad al decreto de carrera, y las relativas a la homologación de los servicios prestados en otras administraciones y otros ámbitos de esta Administración.

La Sra. presidenta abre paso a la votación:

-CSIF: se transcribe lo expresado sobre su voto:

“Siendo CSIF una organización sindical que defiende los derechos de los empleados públicos, ante la propuesta de decreto por el que se aprueba el



**Junta de
Castilla y León**

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

reglamento de la carrera horizontal profesional de los empleados públicos de la administración de Castilla y León, tenemos que votar **en contra.**”

- UGT:** abstención
- CCOO:** abstención
- USCAL/TISCYL/CESM:** en contra
- FSES:** en contra
- **Administración:** a favor

La Sra. presidenta informa que, en el seno del expediente, se incorporará una memoria que tratará de dar explicación al contenido de la misma, referencias legales de debido cumplimiento o desarrollos, para una mayor aclaración de los miembros del Consejo.

Asimismo, si hubiera alguna corrección por parte de Servicios Jurídicos, se dará a conocer al Consejo, tal como se está haciendo con otras normas.

No habiendo más puntos a tratar en este Consejo y agradeciendo la participación y el trabajo realizado por todos, da por finalizada la sesión a las 10:02 horas, de lo que como secretario doy fe.

Vº. Bº. LA PRESIDENTA

LA SECRETARÍA

Paloma Rivero Ortega.

Julio César Ruiz de Paz.