

Aunque esta nueva ley también establece que el concurso es el procedimiento normal para la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, esta *normalidad* llevaría la condición inseparable de que se fije una periodicidad adecuada en la convocatoria de estos concursos (como mínimo anual), o bien mediante concursos abiertos y permanentes. Esta nueva ley no especifica dicha periodicidad. Los años transcurridos desde que la Junta de Castilla y León se hizo cargo de sus competencias como comunidad autónoma, evidencian que el concurso de funcionarios es excepcional, porque sus convocatorias no tienen periodicidad alguna. Lo que contrasta y produce agravios comparativos muy importantes con otros empleados públicos de esta misma Comunidad, como el personal estatutario, docente y laboral, que cuentan desde hace bastante tiempo, con sus concursos abiertos y permanentes.

La importancia de los concursos es máxima (no son simples concursos de traslados, son concursos de méritos para la provisión de puestos) porque constituyen el producto de dos derechos muy importantes de los funcionarios: la movilidad y sobre todo la carrera profesional. El último concurso de funcionarios para la los cuerpos de la Administración General de Castilla y León se convocó en 2021 y la disposición adicional del 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, dispuso que mientras se procediera a la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo según lo establecido en el citado Decreto Ley, y en aras a garantizar los derechos de movilidad y carrera administrativa de los funcionarios, la Consejería competente en materia de función pública convocaría, al menos, un concurso de méritos ordinario anual. Disposición legal que la Junta de Castilla y León no ha cumplido y que a fecha de hoy, ya aprobadas las RPT, sigue sin cumplirse.

Que esta nueva ley diga que *“en la forma que reglamentariamente se disponga, podrá convocarse concurso general, abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionarios y cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea el concurso ordinario”*. Significa que es una posibilidad, no un derecho tangible.

La falta de convocatorias de los concursos hace que proliferen las comisiones de servicio, que se alargan lógicamente en el tiempo. Y donde lo único que se ha conseguido es que sus convocatorias sean públicas a través de su publicación en la Web de la Junta de Castilla y León. Pero ¿qué clase de convocatorias son éstas donde no se especifican los méritos valorables? Solo se cumple el principio de publicidad pero desde luego no el de transparencia, puesto que los funcionarios que solicitamos la cobertura de esas plazas en comisión de servicios no sabemos los puntos que hemos obtenido en la valoración ni los puntos de los funcionarios que las han obtenido.

Por si esto fuera poco, otro gran defecto de los concursos de funcionarios de la Junta de Castilla y León es su baremo de méritos. Los funcionarios de esta comunidad no sabemos qué conceptos se van a valorar de convocatoria en convocatoria. Por poner un ejemplo, en las dos últimas convocatorias no se han valorado los cursos de formación de los

funcionarios, ni siquiera los impartidos por la propia administración de Castilla y León a través de su escuela (ECLAP). Esto supone en la práctica vaciar de contenido otro derecho importante de los funcionarios: el de la formación continua y a la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales. Pero es que la formación no solamente es un derecho, también es un deber como se recoge en la ley (*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, artículo 54.2*).

Otro ejemplo es que antes se valoraba el desempeñar el puesto en una determinada consejería para los puestos ofertados en la misma y en los últimos concursos no se puntuaba.

Para intentar solventar esto, sería necesario que se aprobaran y publicaran unas *Bases Comunes* para este tipo de concursos como hacen otras Administraciones.

No tiene razón de ser que este anteproyecto de ley diga que *“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”.*

Para conseguir una Administración adaptada a la era digital y al incremento de la complejidad en los servicios públicos, no basta con valorar la antigüedad y el nivel consolidado que tiene un funcionario, hay que valorar, sin duda alguna, esos cuatro conceptos señalados.

Para poner en práctica las buenas intenciones establecidas en la exposición de motivos de esta nueva ley y corroborar su argumento de que los empleados públicos son fundamentales para que el derecho a una buena Administración, sea real y efectivo, hay que retener y potenciar a los funcionarios que ya forman parte de esta Administración. Su trabajo desarrollado y su experiencia tienen que valorarse con sistemas objetivos. El concurso de méritos para la provisión de puestos debe ser, con diferencia, el procedimiento más justo para la provisión de puestos, y las convocatorias que los regulen deben basarse en una ley que proporcione la necesaria seguridad jurídica a los funcionarios públicos de esta Comunidad de Castilla y León y que se adapte mejor a una Administración cada vez más moderna, lo que va a repercutir directamente en beneficio de los ciudadanos.