



ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN QUE EMITE LA UNIÓN AUTONÓMICA DE CSIF CASTILLA Y LEÓN

I.- INTRODUCCIÓN

1

La Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene atribuidas en los arts. 70.1.1 y 32.3 del Estatuto de autonomía competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen estatutario de su personal funcionario. Dichas competencias tienen que desarrollarse en la actualidad dentro del marco establecido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público. Este texto normativo, dictado al amparo de las competencias atribuidas al Estado por el artículo 149.1.18ª de la Constitución española, pretende establecer, y ello con carácter básico, un marco común para todos los empleados públicos incluidos en su ámbito de aplicación, que a la vez habilita a los legisladores autonómicos para el desarrollo de aquellas materias concretas que el propio texto señala, todo ello con el fin de posibilitar la delimitación de modelos propios de organización y gestión.

De conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público, y con las diferentes Sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en este anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, se realiza una clasificación más extensa y pormenorizada de las clases de empleados públicos, y se regula la figura del personal laboral indefinido, no obstante aunque el Estatuto Básico del Empleado Público clasifica en cuatro denominaciones diferentes a los empleados públicos actualmente, es evidente la futura denominación del “personal indefinido (no fijo)” que debería tenerse en cuenta de cara al asentamiento jurídico que muchas sentencias han determinado este tipo de empleado público

II.- DESARROLLO

Hemos querido hacer una exégesis de los artículos que creemos más controvertidos, o que desde nuestro punto de vista pudieran ser fuente de litigiosidad, o interpretaciones contrarias a la legalidad vigente, o bien que pudieran haberse desarrollado de otra manera en aras a contemplar criterios jurisprudenciales ya pacíficamente asentados en nuestro panorama legislativo y judicial.

Artículo 19.- Regula el cese del personal funcionario interino, indicando que no habrá lugar a indemnización, salvo en lo referido a las vacaciones no disfrutadas. La redacción de este artículo obvia no solo el marco normativo europeo tantas veces incumplido por la administración como es la Directiva 1999/70/CE sino que tampoco tiene en cuenta las últimas Sentencias del TJUE, que deja al arbitrio de los Tribunales españoles la interpretación de esta cuestión, de otra manera, y si este artículo no está en consonancia con el parecer de los precitados Tribunales, nos veríamos abocados a otra cascada de reclamaciones judiciales que no harán sino distorsionar de nuevo el panorama de la interinidad en nuestra comunidad. En cualquier caso, tampoco se hace referencia al régimen sancionador que se debe imponer en caso de incumplirse la normativa relativa al personal temporal. Esta cuestión como tantas otras está previsto que sea acometida por la futura modificación del TREBEP que, por su carácter básico, la futura Ley de Función Pública deberá tener en cuenta y respetar.

En cuanto al **artículo 25** que regula el personal directivo profesional hay que indicar que se vulneraría los principios constitucionales si no se determinase la publicación de estos nombramientos en materia de transparencia en el BOCYL y la indicación pública de los puestos objeto de esta condición, más si cabe, cuando consideramos que los puestos de alta dirección están prohibidos en la Administraciones Públicas. Nos oponemos a lo establecido en el art. 34.2 sobre el abono de entre un 5 al 10 % de las retribuciones del puesto de trabajo, dado que ni se les aplica ningún cumplimiento objetivo de evaluación del desempeño o cumplimientos de objetivos.

En relación con las retribuciones (**artículos 28-44**), y referenciando las retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera nos oponemos a que los complementos específicos sean únicos por cada puesto de trabajo, dado que haría falta previa una negociación del cambio estructural de las actuales retribuciones o sistema retributivo, en este caso existen complementos específicos factores A y BCD, por lo tanto, no ha lugar a esta redacción.

Nos oponemos a que la percepción de este complemento esté vinculada a la evaluación del desempeño mientras no se negocie previamente que la evaluación del desempeño de desarrolle en las Administración General del Estado y se negocie previamente con los representantes de los trabajadores, dado que el actual complemento de productividad debería incorporarse a los complementos específicos por cuerpo y/o escala o nivel de complemento de destino.

Proponemos la creación de un complemento retributivo de puestos periféricos-ultraperiféricos, como retribución complementaria en similitud a las utilizadas y establecidas en la Unión Europea, como en casos concretos de Islas Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla u otros que se encuentren mal comunicados durante parte del año por razones climáticas, caso del Valle de Arán.

Podemos citar en estos casos el Decreto 361/1971 de 18 de febrero, que regula la indemnización por residencia.

Además, el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa reconoce también las distintas características y asume la necesidad de tener en cuenta sus especiales circunstancias a la hora de legislar en esta materia.

En Castilla y León también encontramos zonas o territorios ultraperiféricos con características y factores que suponen desigualdades en los más diversos ámbitos.

Estas zonas periféricas-ultraperiféricas se enfrentan a dificultades persistentes y combinadas que lastran su desarrollo socioeconómico: gran lejanía, malas infraestructuras, falta de transporte público, poca población, clima ... Lo que singulariza las que podemos denominar zonas periféricas de otras, con dificultades específicas, es que, en aquellas, todos los factores coinciden al mismo tiempo en un solo territorio.

Todo esto es este contenido en la denominada expresión tan utilizada de “España vaciada”.

Dentro del apartado de retribuciones proponemos incluir el complemento personal transitorio NO ABSORBIBLE como un concepto retributivo, sobre todo en los casos de transferencias y movilidades por cuestión de salud.

Artículo 36.- Retribuciones del personal funcionario interino. Este artículo está sin desarrollar porque se remite en puntos suspensivos a un apartado de otro supuesto artículo que no detalla (puede ser el artículo 31, retribuciones complementarias de los funcionarios de carrera), por lo que es imposible saber si se produce alguna discriminación o diferencia retributiva de este colectivo, discriminación prohibida por las directivas comunitarias y por la reiterada jurisprudencia.

Artículo 43.- En relación con los artículos 37 y siguientes, dedicados a las retribuciones del personal laboral.

Puede ser perfectamente predicable de las retribuciones del personal funcionario, y es lo siguiente: los juzgados y tribunales mantienen de manera pacífica la tesis de que, al menos los trienios, deben pagarse en forma de atrasos en los casos en los que los funcionarios estén de baja por IT; es decir, no se abonan mientras se esté en esta situación, pero sí se abonan en su totalidad (atrasos) con la reincorporación. El convenio para el personal laboral, en su artículo 47 contempla explícitamente este supuesto, indicando que se pagará la totalidad de retribuciones cuando el empleado público esté de baja. Si ya lo prevé este convenio, y la administración lo está pagando de oficio a los empleados laborales, entendemos que nada impide que se plasme este hecho en la nueva Ley.

Artículos 49 y 50.- Si se quiere –y debe- evitar la discriminación entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos en algunos aspectos esenciales, debería incluirse a éstos últimos en la dicción de este artículo, puesto que se trata de permisos tan indiscutibles como el permiso para las funcionarias en estado de gestación, licencias retribuidas por enfermedad, o por riesgo durante el embarazo y la lactancia

Respecto de los permisos del personal funcionario de carrera (artículo 49), se introduce un nuevo permiso consistente en que las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto, y en caso de parto múltiple desde la semana 35. Así mismo, para el resto de permisos se hace una somera remisión al TREBEP la cual consideramos claramente insuficiente. Es, a nuestro juicio, ineludible la positividad pormenorizada de los permisos a los que tendrán derecho los empleados públicos de Castilla y León tal y como se recoge en este momento en el artículo 59 y siguientes de la vigente Ley 7/2005. Con ello lo que pedimos es que no se pierda, de nuevo, la oportunidad de homogeneizar los derechos entre los distintos tipos de personal corrigiéndose agravios en cuanto a permisos como son:

-Permisos en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar dentro del segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad.

-Permiso por nacimiento.

-Permiso por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-Permiso por traslado de domicilio.

Sería, por último, interesante que se reconociera un permiso especial cuando se produzca un cambio de domicilio con cambio de residencia y provincia como consecuencia de la obtención de una nueva plaza por concurso. Dichos permisos ya se vienen reconociendo para otro tipo de personal. Este

permiso adecuaría el régimen de permisos a la realidad geográfica de la segunda Comunidad Autónoma más extensa del territorio nacional.

Artículo 52.- Carrera profesional. Los tribunales vienen aceptándola también para los interinos de larga duración (al menos cinco años). Es más, resulta precipitado e incomprensible que en este articulado del proyecto se vincule la carrera profesional a la evaluación del desempeño sin tener negociado el sistema de evaluación objetiva.

Artículos 55.- De nada sirve regular la carrera profesional si no se establece la obligatoriedad de sus convocatorias por parte de la Administración, con una regularidad que incentive el reciclaje y la formación continua, y con ello una óptima prestación del servicio público. Es por ello deseable que se regule en esta norma la obligatoriedad de una cadencia, al menos, anual de convocatorias de accesos a los distintos grados de carrera para los empleados públicos. En el caso del personal docente determina específicamente que en la carrera horizontal si este personal viene percibiendo sexenios tiene que optar entre un complemento u otro, y si optando por la carrera profesional no cumple con los requisitos para alcanzar la categoría I tendrá derecho a seguir percibiendo los sexenios.

Artículo 60.- La evaluación del desempeño. Su regulación entraña un gran riesgo, porque puede determinar la remoción de su puesto de trabajo al funcionario que no consiga una evaluación positiva. Es peligroso que se incluya como herramienta la evaluación subjetiva del superior jerárquico. En todo caso parece una medida difícilmente conciliable con el derecho a la inamovilidad prevista en el artículo 14 a) del TREBEP. Por ello, proponemos la retirada de este artículo hasta el desarrollo normativo de la evaluación por el Gobierno Nacional a través de la negociación colectiva con los representantes de los funcionarios a nivel de la Administración General del Estado.

Artículo 65.- Nos oponemos rotundamente que lo incluido en el punto 2 del artículo 65 del proyecto, en el sentido de que se atribuya a una Ley de las Cortes de Castilla y León la aplicación, con carácter excepcional, el sistema de concurso. Esto supone dejar a la decisión arbitraria de la administración la selección del personal a través de esta modalidad y no poder emprender acciones legales por la habilitación normativa de una Ley.

Artículo 66.- Sistemas de selección del personal laboral fijo. Sorprende que no se priorice el sistema de oposición sobre el de un simple concurso de méritos, porque lo que literalmente dice el apartado 2 es que se podrá seleccionar a este personal tanto por el sistema de oposición como por el de valoración de méritos, lo que vulnera claramente los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Por lo tanto, no se califica como excepcional el concurso de valoración de méritos como sistema de selección, lo que implicaría un trato desigual y discriminatorio respecto de la selección del personal funcionario.

Artículo 68.- Es necesario la inclusión en este proyecto de un compromiso para que las convocatorias derivadas de las ofertas de empleo público se convoquen y no caduquen con la indicación reglamentaria al efecto en este apartado.

Artículo 69.- La realización de entrevistas de selección como herramienta ha de manejarse con sumo cuidado y dejarla como absolutamente residual y excepcional, porque como ya se han pronunciado

varias sentencias, son pruebas con una gran carga de subjetividad y que promueven la falta de transparencia, con lo que de nuevo pueden vulnerarse los principios generales de acceso al empleo público.

Artículo 73.- Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Debería incluirse el supuesto, obligatorio para la Administración, de acceder a la prolongación en los casos en los que el empleado público no tenga los suficientes años cotizados como para causar derecho al 100% de la prestación de jubilación.

Indicar que en base a la actual jurisprudencia sobre esta cuestión, nos hace defender la modificación de los tres apartados del punto 2 de este artículo por considerarlos lesivos a los intereses de los funcionarios de la Junta de Castilla y León.

Artículo 74.- El convenio para el personal laboral de la administración general de la comunidad prevé que deba proveerse de otro puesto de trabajo al empleado afecto de incapacidad permanente total para la profesión habitual. Debería hacerse lo mismo con el personal funcionario.

Artículo 86.- Readscripciones de puestos de trabajo.- Pueden encubrir traslados forzosos, y de hecho al apartado 3 dice que “dicha readscripción se realizará preferentemente en la misma localidad en la que estaba ubicado el puesto de trabajo readscrito”. Parece un eufemismo para permitir todo tipo de movilizaciones, traslados, o comisiones de servicio forzosas, sin más motivo que las razones organizativas, lo que en sí constituye una puerta abierta a la arbitrariedad y la vía de los hechos.

Por otra parte, en el **artículo 91** referido a los concursos de traslados se tendría que regular la periodicidad con la que se deben convocar y es evidente que lo establecido en el punto 9 del art. 91 del proyecto de ley debe modificarse de tal forma que el mínimo de dos años a contar desde la fecha de toma de posesión como requisito de permanecer en cada puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo deberá ser de tres meses.

En el **artículo 94** relativo a las comisiones de valoración en los concursos se establece que la Administración podrá negociar la participación de las organizaciones sindicales más representativas cuando en la vigente Ley de los 4 vocales, 2 eran funcionarios de las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Artículos 95 y 97.- La plaza obtenida por concurso de traslados puede perderse por una evaluación negativa del desempeño, en cuyo caso el funcionario deberá ser adscrito provisionalmente a otra plaza, siempre que cumpla con los requisitos determinados en la RPT. Agrava todavía más la posición ya vulnerable del funcionario que se vea privado de su plaza.

En cuanto a las comisiones de servicios voluntarias recogidas en el **artículo 98** se debería incluir la obligatoriedad de que las mismas se convoquen públicamente, que se otorguen de conformidad con una serie de criterios objetivos y, además que se publique el empleado seleccionado.

Otra cuestión muy importante del Anteproyecto y negativa es la comisión de servicios forzosa regulada en su **artículo 99**, en base a la cual se puede trasladar al empleado público con tan sólo darle el trámite



de audiencia e informar a la representación de personal sin posibilidad de renuncia y hasta un máximo de 2 años a otro puesto de trabajo, incluso fuera de su lugar de residencia, con los consiguientes perjuicios que esta situación implica. Estaría incumpliendo el artículo 81 del EBEP, que en todo momento destaca la voluntariedad. Se deberían buscar soluciones alternativas y eliminar esta figura del Anteproyecto. Si se mantiene este artículo, al menos que no se señale simplemente que se tendrán en cuenta las circunstancias objetivas que concurran en el personal funcionario porque esto es como no decir nada.

Así mismo, nos encontramos en este caso, Comisiones de Servicios forzosas, como en el anteriormente estudiado, traslados forzosos con una eventual movilidad geográfica, de nuevo con otra situación de desigualdad y agravio entre el propio personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León puesto que para el caso del personal laboral se prevén indemnizaciones para una situación claramente indeseada por el empleado y que tendrá el deber jurídico de soportar, no obstante se compensada económicamente con las cuantías previstas en el Convenio Colectivo. No encontramos objeción alguna a que se introduzcan medidas compensatorias similares para dichas situaciones para el personal funcionario en la propia Ley y no relegarlas a futuros desarrollos normativos. Consideramos imprescindible que la seguridad jurídica para el empleado se garantice al máximo nivel normativo como es la propia Ley.

En el **artículo 111** la excedencia voluntaria con este nuevo anteproyecto se debería reducir el periodo mínimo de servicios prestados para poder solicitarla como ocurre por ejemplo en el personal laboral de esta Administración según regula el Convenio Colectivo en su artículo 84.1 es de 1 año.

En el **artículo 117** que regula las situaciones administrativas del personal funcionario interino, es destacable la de servicios especiales ya que en base a la regulación del artículo 109 esta situación administrativa parece limitarse a los funcionarios de carrera. Y también sería contrario a lo establecido en el artículo 87 del EBEP.

II.- CONCLUSIONES

En resumen, se pierden oportunidades de adecuar la actuación administrativa a los criterios jurisprudenciales ya plenamente asentados en algunas materias (retribuciones en IT, prolongación del servicio, reducción al máximo de las entrevistas personales, derechos del personal interino, etc.)

La Administración se arroga un exceso de unilateralidad en múltiples cuestiones que pueden afectar de una manera muy lesiva a los empleados públicos, sobre todo en lo referido a movilidades y evaluación del desempeño.

Falta homogeneidad entre el personal funcionario y el personal laboral, y esta ley podría haber aprovechado la ocasión para igualar situaciones y criterios de actuación, y permisos que ahora mismo son dispares entre uno y otro colectivo si lo comparamos con el convenio para el personal laboral.

Se incurre en un riesgo claro de vulneración de los principios constitucionales en el acceso al empleo público en el planteamiento de las convocatorias de selección (valoración de méritos).



Se deja al arbitrio de la administración el progreso en la carrera profesional, al no establecerse plazos de convocatorias.

No vemos homogeneidad de criterio en el trato al personal funcionario interino, puesto que en unas ocasiones se le limitan o restan derechos injustificadamente y en otras, en cambio se les otorgan privilegios prohibidos por los principios constitucionales.

En definitiva, se trata de un Anteproyecto de Ley poco elaborado con continuas remisiones al Estatuto Básico del Empleado Público, y que deja al arbitrio de un desarrollo reglamentario, no definido, aspectos fundamentales que pudieran restringir o limitar derechos de los empleados públicos.

Todo ello sin perjuicio de que existan otros artículos no analizados en el presente informe y que igualmente puedan ser objeto de crítica.

EL PRESIDENTE DE LA UNIÓN AUTONÓMICA DE CSIF CASTILLA Y LEÓN

Fdo: Benjamín Castro Martínez