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

Comunidad de Castilla y León
«BOCL» núm. 103, de 31 de mayo de 2005
«BOE» núm. 162, de 08 de julio de 2005
Referencia: BOE-A-2005-11757

ÍNDICE

Preámbulo . . . 8

TÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y principios . . . 12

CAPÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación . . . 12

Artículo 1. Objeto. . . . 12

Artículo 2. Ámbito de aplicación. . . . 12

CAPÍTULO II. Principios rectores . . . 13

Artículo 3. Principios. . . . 13

Artículo 4. Valores éticos. . . . 13

TÍTULO II. Órganos superiores en materia de función pública . . . 13

Artículo 5. Órganos superiores en materia de función pública. . . . 13

Artículo 6. La Junta de Castilla y León. . . . 14

Artículo 7. El Consejero competente en materia de Función Pública. . . . 15

Artículo 8. Delegación de competencias. . . . 16

Artículo 9. Comunicación e Información. . . . 16

Artículo 10. El Consejero competente en materia de política presupuestaria y de gasto público. . . . 16

Artículo 11. El Consejo de la Función Pública. . . . 16

Artículo 12. La Comisión Regional de la Función Pública. . . . 17

TÍTULO III. Planificación y organización de la Función Pública . . . 17

CAPÍTULO I. Clases de personal . . . 17

Artículo 13. Personal al servicio de la Administración de Castilla y León. . . . 17
Artículo 14. Personal funcionario. . . . 18
Artículo 15. Personal interino. . . . 18
Artículo 16. Personal eventual.. . . . 19
Artículo 17. Personal laboral. . . . 19
CAPÍTULO II. Planificación y programación 20
Artículo 18. Objeto de la planificación de recursos humanos.. . . . 20
Artículo 19. Planes de Empleo. . . . 20
Artículo 20. Oferta de Empleo Público.. . . . 20
CAPÍTULO III. Organización 21
Artículo 21. Estructura de la organización. . . . 21
Artículo 22. Plantilla. . . . 21
Artículo 23. Relaciones de puestos de trabajo.. . . . 21
Artículo 24. Tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo. . . . 22
Artículo 25. Puestos de carácter directivo. . . . 22
Artículo 26. Registro General de Personal. . . . 23
Artículo 27. Acceso a los datos del Registro. . . . 23
TÍTULO IV. Del régimen estatutario de los funcionarios públicos 23
CAPÍTULO I. Cuerpos y Escalas 23
Artículo 28. Ordenación del personal funcionario. . . . 23
Artículo 29. Cuerpos, Escalas y Especialidades. . . . 24
Artículo 30. Cuerpos de Administración General y Especial. . . . 24
Artículo 31. Cuerpos de Administración General. . . . 24
Artículo 32. Cuerpos y Escalas de Administración Especial. . . . 24
Artículo 33. Cuerpos y Escalas Docentes.. . . . 25
Artículo 34. Cuerpos y Escalas Sanitarios. . . . 25
Artículo 35. La creación, modificación y supresión de Cuerpos y Escalas. . . . 25
CAPÍTULO II. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario 25
Artículo 36. Adquisición de la condición de funcionario. . . . 25
Artículo 37. Pérdida de la condición de funcionario.. . . . 26
Artículo 38. Jubilación. . . . 26

CAPÍTULO III. Selección y provisión 27
Sección I. Selección 27
Artículo 39. Selección. 27
Artículo 40. Sistemas de selección. 27
Artículo 41. Selección de personal funcionario. 27
Artículo 42. Selección de personal laboral fijo. 28
Artículo 43. Selección de personal temporal. 28
Artículo 44. Convocatorias. 28
Artículo 45. Cursos de formación. 29
Artículo 46. Requisitos. 29
Artículo 47. Órganos de selección.. 29
Sección II. Provisión 30
Artículo 48. Procedimientos de provisión. 30
Artículo 49. Movilidad interadministrativa. 30
Artículo 50. Concurso. 30
Artículo 51. Libre designación. 31
Artículo 52. Reasignación de efectivos.. 32
Artículo 53. Traslados forzosos del puesto de trabajo. 32
Artículo 54. Traslado por razones de violencia de género. 33
Artículo 55. Traslado por causa de salud o acoso laboral. 33
Artículo 55 bis). Traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública. 33
Artículo 56. Sistemas de provisión de carácter temporal.. 33
Artículo 56 bis. Atribución de funciones. 34
CAPÍTULO IV. Derechos y deberes 34
Sección I. Derechos y deberes. 34
Artículo 57. Derechos. 34
Artículo 58. Vacaciones retribuidas. 35
Artículo 59. Permisos de carácter general.. 35
Artículo 60. Permisos por maternidad y paternidad. 35
Artículo 61. Permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de violencia de género. 37

Artículo 62. Licencias.. 38
Artículo 63. Deberes. 39
Sección II. Carrera Administrativa 39
Artículo 64. Carrera Administrativa. 39
Artículo 65. Grado personal.. 40
Artículo 66. Carrera profesional horizontal. 40
Artículo 67. Adquisición por cursos y otros requisitos.. 40
Artículo 68. Reconocimiento del Grado Personal. 41
Artículo 69. Garantías derivadas del puesto de trabajo. 41
Artículo 70. Evaluación del desempeño. 42
Artículo 71. De la promoción interna. 42
Sección III. Formación 43
Artículo 72. Principios generales. 43
Sección IV. Incompatibilidades y responsabilidades 44
Artículo 73. Incompatibilidades.. 44
Artículo 74. Responsabilidades. 44
CAPÍTULO V. Régimen retributivo y de Seguridad Social. 44
Artículo 75. Principios retributivos. 44
Artículo 76. Conceptos retributivos. 44
Artículo 77. Determinación de las cuantías de los conceptos retributivos. 45
Artículo 78. Retribuciones del personal interino, eventual y laboral.. 45
Artículo 79. Régimen de Seguridad Social. 46
CAPÍTULO VI. Régimen disciplinario 46
Artículo 80. Falta disciplinaria. 46
Artículo 81. Faltas muy graves. 46
Artículo 82. Faltas graves.. 47
Artículo 83. Faltas leves. 47
Artículo 84. Personas responsables. 47
Artículo 85. Sanciones disciplinarias. 48
Artículo 86. Procedimiento disciplinario. 48
Artículo 87. Prescripción de faltas y sanciones. 48

CAPÍTULO VII. Situaciones administrativas . . . 48
Artículo 88. Situaciones. . . . 48
Artículo 89. Servicio activo. . . . 49
Artículo 90. Servicios especiales. . . . 49
Artículo 91. Excedencia voluntaria. . . . 50
Artículo 92. Excedencia por cuidado de familiares. . . . 50
Artículo 93. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria. . . . 51
Artículo 94. Expectativa de destino. . . . 51
Artículo 95. Excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino. . . . 52
Artículo 96. Excedencia voluntaria incentivada. . . . 52
Artículo 97. Situación de servicios en otras Administraciones Públicas. . . . 52
Artículo 98. Suspensión. . . . 52
TÍTULO V. Representación de los funcionarios y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo . . . 53
CAPÍTULO I. Principios generales . . . 53
Artículo 99. Principios generales. . . . 53
CAPÍTULO II. Sistemas de representación . . . 53
Artículo 100. Órganos de representación. . . . 53
Artículo 101. Facultades de los órganos de representación. . . . 53
CAPÍTULO III. Negociación colectiva en la Administración de Castilla y León . . . 54
Artículo 102. Mesas de negociación. . . . 54
Artículo 103. Composición y funcionamiento. . . . 54
Artículo 104. Objeto de la negociación. . . . 55
Artículo 105. Estructura de la negociación colectiva. . . . 55
Artículo 106. Negociación de materias comunes al personal funcionario y laboral. . . . 55
Artículo 107. Pactos y acuerdos. . . . 56
CAPÍTULO IV. Solución extrajudicial de conflictos colectivos . . . 56
Artículo 108. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos. . . . 56
TÍTULO VI. Régimen estatutario de los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León . . . 57
Artículo 109. Selección. . . . 57
Artículo 110. Situaciones administrativas. . . . 57

Artículo 111. Permisos, licencias y vacaciones. . . . 57
Artículo 112. Obligaciones. . . . 57
Artículo 113. Responsabilidad disciplinaria. . . . 57
Disposiciones adicionales . . . 57
Disposición adicional primera. Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. . . . 57
Disposición adicional segunda. Acceso al empleo público de las personas en situación o riesgo de exclusión social. . . . 58
Disposición adicional tercera. Integración de los funcionarios transferidos.. . . . 58
Disposición adicional cuarta. Equivalencia de titulaciones. . . . 60
Disposición adicional quinta. Promoción interna al Grupo C.. . . . 60
Disposición adicional sexta. Excepciones a la permanencia voluntaria en la situación de servicio activo. . . . 60
Disposición adicional séptima. Procesos de laboralización. . . . 60
Disposición adicional octava. Procesos de funcionarización.. . . . 60
Disposición adicional novena. Procesos de estatutarización. . . . 61
Disposición adicional décima. Deducción de haberes en caso de huelga. . . . 61
Disposición adicional undécima. Acumulación del crédito horario de los representantes sindicales. . . . 61
Disposición adicional duodécima. Personal funcionario o 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.. . . . 62
Disposición adicional decimotercera. Derechos del personal afectado por procesos de transferencia o delegación a las Corporaciones Locales correspondientes a materias competencia de la Comunidad de Castilla y León. . . . 62
Disposición adicional decimocuarta. Inspección General de Servicios. . . . 62
Disposición adicional decimoquinta. Derechos en materia de función pública de las víctimas del terrorismo. . . . 63
Disposición adicional decimosexta. Atribución temporal de funciones de inspección administrativa y autoridad en situaciones extraordinarias.. . . . 63
Disposición adicional decimoséptima. Reglas especiales de concursos de traslados. . . . 64
Disposición adicional decimoctava. Movilidad de personal estatutario en el ámbito de la administración sanitaria.. . . . 64
Disposición adicional decimonovena. Bolsas de empleo de cuerpos o escalas integrados en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León. . . . 64
Disposición adicional vigésima. Ampliación del plazo de duración de nombramientos de personal interino por programas de carácter temporal. . . . 65
Disposición adicional vigesimoprimera. Creación del Cuerpo de Agentes Medioambientales, Administración Especial, perteneciente al Grupo B y declaración a extinguir de la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos perteneciente al Subgrupo C1. . . . 65

Disposición adicional vigesimosegunda. Calificación profesional como bombero forestal de los funcionarios pertenecientes a Cuerpos de los Subgrupos A1 y A2, así como al Cuerpo de Agentes Medioambientales perteneciente al Grupo B, y a la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos perteneciente al Subgrupo C1 a extinguir, de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. 65

Disposiciones transitorias 65

Disposición transitoria primera. Escala de guardería «a extinguir». 65

Disposición transitoria segunda. Personal interino. 66

Disposición transitoria tercera. Integración en los nuevos Cuerpos y Escalas. 66

Disposición transitoria cuarta. Integración de los Cuerpos y Escalas Sanitarios. 67

Disposición transitoria quinta. Acceso a la Función Pública del personal con contrato administrativo de carácter temporal formalizado con anterioridad al 24 de agosto de 1984. 67

Disposición transitoria sexta. Disfrute de los días adicionales. 67

Disposiciones derogatorias 68

Disposición derogatoria única. 68

Disposiciones finales 68

Disposición final primera. Cuerpos y Escalas Sanitarios. 68

Disposición final segunda. Regulación del procedimiento para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo. 68

Disposición final tercera. Reglamento del Consejo de la Función Pública. 68

Disposición final cuarta. Indemnizaciones por razón del servicio. 68

Disposición final quinta. Desarrollo reglamentario. 68

Disposición final sexta. Entrada en vigor. 68

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 05 de diciembre de 2025

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 16.4 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 32.1.1.ª de la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de Castilla y León, atribuye competencias exclusivas a la Comunidad respecto de la organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

Por otro lado, el artículo 39.3, en el ejercicio de la competencia prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con la legislación del Estado, reconoce a la Comunidad Autónoma la competencia para establecer el régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad y de la Administración Local ubicada en su ámbito territorial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

En el ejercicio de tales competencias, de acuerdo con el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León se dicta la presente Ley de Función Pública, que, derogando el Decreto Legislativo 1/1990, adecua la normativa en esta materia a la realidad administrativa derivada tanto de la asunción de nuevas competencias por la Comunidad de Castilla y León, como del incremento de los efectivos de personal que resulta de aquella, lo que hace necesaria una nueva ordenación sistemática de los recursos humanos y de la estructura administrativa relacionada con éstos.

Por otro lado, a lo largo del tiempo, la práctica administrativa en materia de personal, ha puesto de relieve la necesidad de modernizar la regulación existente, así como de buscar nuevas soluciones a las dificultades que de aquella se derivan.

Con respecto a la normativa estatal básica y a las últimas modificaciones incorporadas a la misma por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la nueva regulación contenida en la Ley responde a las características propias de esta Administración, introduciendo elementos que provienen de la propia entidad de Castilla y León como Comunidad Autónoma.

I

El Título I se estructura en dos Capítulos, el primero de ellos regulador del objeto y ámbito de aplicación de la Ley y el segundo de los principios rectores.

La Ley recoge la aplicación al personal estatutario de los preceptos en ella contenidos siempre que esto sea compatible con la naturaleza jurídica de su relación con la Administración y no se contravenga su normativa propia.

Respecto del personal docente, se dispone que se regirá por la normativa básica del Estado y por esta Ley en lo no regulado por aquella, estableciéndose, tanto respecto de este personal como del investigador y sanitario, la posibilidad de dictar normas que adecuen la Ley a sus peculiaridades.

En el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía respecto de los funcionarios de la Administración Local, se ha logrado una mayor homogeneización con la regulación de los funcionarios de la Administración Autonómica.

El Capítulo II, junto a los principios informadores de ordenación de la Función Pública, fija los valores éticos de la actuación del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, que en el desarrollo de sus funciones actuará conforme a los valores de integridad y ética profesional, neutralidad, imparcialidad, transparencia en la gestión, iniciativa, receptividad, cooperación, responsabilidad y servicio a los ciudadanos.

II

El Título II, relativo a los órganos superiores en materia de Función Pública, mantiene la estructura existente e introduce la posibilidad de delegación de competencias del Consejero competente en materia de Función Pública en los Consejeros competentes en materia de educación y sanidad en cuanto afecten al personal docente y sanitario.

Por otro lado se prevé la futura creación de la Comisión Regional de la Función Pública como órgano de coordinación entre las Administraciones Autonómica y Local, y como instrumento necesario de homogeneización del régimen de los funcionarios de ambas Administraciones Públicas.

III

El Título III estructura la Planificación y Organización de la Función Pública en tres Capítulos.

El Capítulo I define las clases de personal que la Ley regula, determina los puestos cuyo desempeño corresponde a cada una de ellas, y reserva al personal funcionario, de forma expresa, aquellos que tengan asignado el ejercicio de potestades públicas, posibilitando, igualmente, la reserva de puestos a funcionarios cuando las funciones que les corresponden exijan una mayor garantía de objetividad, imparcialidad e independencia.

El Capítulo II regula, bajo el epígrafe «Planificación y Programación», la figura de los planes de empleo y la oferta de empleo público, precisando, respecto de ésta última, su referencia a la cuantificación de las necesidades de recursos humanos y la concreción de los puestos en el momento de su oferta a los aspirantes seleccionados.

En el Capítulo III, correspondiente a la organización, se introducen novedades en la regulación legal de la plantilla, con la previsión de regulación reglamentaria de la relación numérica de plazas como expresión cuantitativa de las necesidades de personal en cada momento.

Se regula la relación de puestos de trabajo como el instrumento de ordenación de los recursos humanos a través del cual se establecen los requisitos para el desempeño de cada puesto, y se remite a la regulación reglamentaria en lo que respecta al procedimiento de su tramitación.

Se introduce la posibilidad de determinar, a través de las relaciones de puestos de trabajo, el carácter directivo de determinados puestos en razón a las funciones que les son encomendadas con el fin de garantizar la especialización y evaluación del desempeño de las funciones de dirección, programación, coordinación y evaluación de la actuación administrativa, adscribiendo tales puestos al grupo superior en el que se clasifican los Cuerpos y Escalas.

Por último, en este Capítulo, se hace referencia al Registro General de Personal así como a la necesaria coordinación de éste con el Registro Central y los Registros de Personal de otras Administraciones Públicas.

IV

En el Título IV, que comprende la regulación del Régimen Estatutario de los Funcionarios Públicos, se ordena en el Capítulo I el sistema de Cuerpos y Escalas, de forma exhaustiva en lo que respecta a una gran parte de los recursos humanos y con gran flexibilidad respecto del personal sanitario y docente, permitiendo la existencia de regulaciones específicas capaces de adaptarse al carácter diverso y heterogéneo de sus funciones, pero siempre respetando los pilares sobre los que se asienta el sistema, articulado sobre la definición legal precisa de Cuerpos, Escalas y Especialidades.

Dentro de la Administración Especial, se crean los Cuerpos de Ingenieros Superiores, con sus distintas especialidades, y de Arquitectos, como consecuencia de su peculiar entidad, que se refleja incluso en las titulaciones exigidas en la normativa básica para la definición del Grupo A.

Se incorpora el Cuerpo de Letrados de la Comunidad de Castilla y León, que, de acuerdo con la regulación que la Ley contiene, tiene la consideración de Cuerpo de Administración Especial.

Se mantiene el Cuerpo Facultativo Superior, con sus distintas especialidades, y se crean en él las Escalas de Archiveros, de Bibliotecarios y de Conservadores de Museo, que, si bien en el sistema anterior se configuraban como especialidades, no se corresponden con la definición que legalmente se hace de éstas, puesto que no se exige titulación específica para el ingreso en ellas y sí se ajustan, en cambio, a la definición de escala de Administración Especial, pues tienen asignadas funciones que no son de carácter administrativo, de carácter homogéneo y diferenciado en cada una de ellas.

En el Grupo B, de Administración Especial, se crean los Cuerpos de Ingenieros Técnicos, con sus distintas especialidades y de Arquitectos Técnicos y Aparejadores, estableciendo así una ordenación homogénea con la propuesta para el Grupo A.

Se crea el Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, con sus distintas especialidades, que sustituye al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo. En él se crean, por razones idénticas a las manifestadas para el Grupo A, las escalas de Ayudantes de Archivo, de Ayudantes de Biblioteca y de Ayudantes de Museo.

El Capítulo II, referente a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, contiene una referencia expresa a la jubilación, en la que se contempla la prolongación de la permanencia en el servicio activo, así como la jubilación voluntaria, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa básica estatal.

La selección y provisión son el objeto del Capítulo III, que se ordena en dos secciones. La primera, relativa a la selección del personal, sistematiza los sistemas de selección en razón de la naturaleza jurídica del vínculo de la clase de personal a la que se refiere.

En la selección del personal laboral establece, con carácter general, el sistema de concurso oposición, con el fin de posibilitar la existencia en el proceso selectivo de las pruebas teóricas y prácticas precisas dirigidas a la valoración de los conocimientos necesarios para el desempeño de la profesión u oficio de que se trate.

El artículo 44.4 fija el plazo máximo para el desarrollo de las pruebas selectivas, y recoge, de forma expresa el carácter negativo del silencio administrativo en los procedimientos de selección.

Especial atención merece la regulación de la selección del personal temporal mediante un sistema de bolsa o lista abierta y pública que, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, posibilite la necesaria agilidad en la selección.

Se regula, con carácter general, el contenido de las convocatorias, el plazo para la resolución de los procedimientos y los posibles cursos de formación así como los requisitos de los aspirantes y los órganos de selección.

La Sección II fija los sistemas de provisión de puestos de trabajo, tanto de carácter definitivo como temporal, y establece, respecto de los primeros, el contenido mínimo de la convocatoria, el plazo máximo para su resolución y las condiciones de participación. Junto a ello regula la movilidad voluntaria por razones de salud, acoso laboral o violencia de género, la remoción del puesto de trabajo y la reasignación de efectivos, así como la posibilidad de que los concursos tengan fase de resultas.

Como formas de provisión temporal se prevén la adscripción temporal y la comisión de servicios, suprimiendo, en esta ultima figura, la distinción entre voluntaria y forzosa.

El Capítulo IV regula los derechos y deberes de los funcionarios públicos con importantes innovaciones de carácter social, a través del establecimiento en la Sección I, como normativa propia, de un sistema de licencias y permisos conciliador de la vida laboral y familiar, con mejoras sustanciales derivadas de una mayor flexibilidad.

La carrera administrativa es objeto de tratamiento en la Sección II, en la que, junto a la regulación del grado personal de acuerdo con lo establecido en la normativa básica, se recoge la posibilidad de su adquisición a través de la realización de cursos y por el cumplimiento de otros requisitos.

El artículo 69 regula el derecho de preferencia, suprimiendo el carácter forzoso de la participación en el primer concurso de méritos que se convoque desde que tiene lugar la situación de provisionalidad, y se deja a la elección del interesado la determinación del concurso en el que pretende ejercitar su preferencia, con la obligatoriedad, en este caso, de solicitar todas las plazas convocadas sobre las que tal preferencia recaiga.

Se prevé un sistema de evaluación del desempeño de puestos de trabajo a través de comisiones de evaluación, así como el desarrollo reglamentario de los sistemas de formación dirigidos a la adquisición de los conocimientos necesarios para el ejercicio de la

función directiva y se atribuye a la Junta de Castilla y León la competencia para el establecimiento de los requisitos y condiciones generales para el acceso a los puestos directivos.

Por último, esta Sección prevé la promoción interna, tanto a Cuerpos y Escalas del Grupo inmediatamente superior como del mismo Grupo, recogiendo también la posibilidad de que exista una promoción cruzada.

La Sección III, relativa a la formación, fomenta el conocimiento, a través de ésta, en las materias relacionadas con el ejercicio de sus funciones, de las peculiaridades de la Comunidad en sus distintos ámbitos y aspectos, así como de las nuevas tecnologías, e introduce la previsión de la regulación reglamentaria de la formación dirigida al ejercicio de la función directiva.

El Capítulo concluye con una Sección IV, referente al régimen de incompatibilidades y a la responsabilidad de los funcionarios públicos.

El régimen retributivo y de Seguridad Social es objeto de regulación en el Capítulo V, que establece los principios y conceptos retributivos y la forma de determinación de sus cuantías.

El Capítulo VI contiene el régimen disciplinario en el que se tipifican las faltas y sanciones e introduce, como novedad, la tipificación como falta grave del acoso laboral y de las conductas dirigidas al impedimento del ejercicio de las funciones o al desprestigio, tanto profesional como personal, de los funcionarios.

Las situaciones administrativas tienen su regulación en el Capítulo VII, que incorpora a la Ley autonómica la normativa básica del Estado en la materia con las adaptaciones precisas a la Administración de Castilla y León.

V

La representación de los funcionarios y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo constituye el objeto del Título V, que, dividido en cuatro Capítulos, desarrolla la normativa básica en lo que respecta a este segmento del régimen estatutario de los funcionarios públicos, que por su relevancia y singularidad es objeto de tratamiento en un Título específico.

VI

En el ejercicio de la competencia establecida en el artículo 39.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y respetando las peculiaridades derivadas del Régimen Local y la distribución de competencias efectuada en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución, así como la autonomía organizativa de las Corporaciones Locales, el Título VI se refiere al régimen estatutario de los funcionarios de la Administración local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

VII

Las Disposiciones Adicionales regulan cuestiones incidentales, que sin embargo, son de gran trascendencia.

La Disposición Adicional Primera prevé el desarrollo reglamentario de sistemas de integración en la Administración Autonómica de las personas con discapacidad, comprometiendo a la Junta de Castilla y León al desarrollo de políticas activas de sensibilización, información, motivación y formación encaminadas, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 9.2 de la Constitución, a remover los obstáculos que vienen dificultando, en la práctica, el acceso al empleo público de ese colectivo de ciudadanos.

La Disposición Adicional Segunda contempla que, por vía reglamentaria, pueda facilitarse la integración en la Administración Autonómica de las personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de la promoción de programas de inserción social para la ocupación de puestos de carácter no permanente.

La Disposición Adicional Tercera regula la integración de los funcionarios transferidos, adaptándola a la nueva ordenación de Cuerpos y Escalas.

Las Disposiciones Adicionales Séptima, Octava y Novena prevén, respectivamente, la posibilidad de la existencia de procesos de laboralización, funcionarización y estatutarización.

La Disposición Adicional Decimotercera tiene por objeto garantizar el respeto de los derechos económicos, laborales y de protección social del personal al servicio de la Administración de la Comunidad que pueda verse afectado por los procesos de transferencia o delegación a los que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.

VIII

Las Disposiciones Transitorias constituyen la solución a problemas diversos de carácter temporal, y así la Disposición Transitoria Segunda regula la aplicación de la regulación establecida del personal interino respecto del personal sanitario y docente, la Tercera prevé el sistema de integración de los Cuerpos y Escalas existentes a la nueva ordenación, la Cuarta regula la integración de los Cuerpos y Escalas Sanitarios y la Quinta el acceso a la Función Pública del personal vinculado a la Administración de la Comunidad de Castilla y León mediante contrato administrativo de carácter temporal formalizado con anterioridad al 24 de agosto de 1984.

Por último, en las Disposiciones Finales, se establece el mandato de regulación legal del sistema de Cuerpos y Escalas Sanitarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de aprobación del reglamento regulador del procedimiento de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, del Consejo de la Función Pública, así como el momento de la entrada en vigor de la presente Ley.

TÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y principios

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de esta 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 32.1.1.ª y 39.3 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, el Estatuto de Autonomía y las leyes han atribuido como propios a esta Comunidad a los que se subordinan los intereses individuales y colectivos de sus miembros.

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 Autónoma de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias.

Los funcionarios de los entes públicos de derecho privado se regirán por la legislación sobre Función Pública que les resulte de aplicación, sin perjuicio de las determinaciones que al respecto puedan establecerse en la respectiva ley de creación del ente público.

2. Los preceptos de la presente ley, excepto los artículos 58.1 y 59.6 en relación con los días adicionales de vacaciones y asuntos particulares por antigüedad, 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 también será de aplicación al personal de las Universidades Públicas en los términos previstos por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin perjuicio del respeto a la autonomía universitaria.

4. Los preceptos relativos a los Títulos IV y V contenidos en la presente Ley serán de aplicación al personal estatutario de los servicios de salud, siempre que sean compatibles con la naturaleza jurídica de su relación con la Administración y no contravengan su normativa propia, en los supuestos que se establezcan reglamentariamente.

5. 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.

Al personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud les será de aplicación lo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en todo aquello que no se oponga a la presente Ley y demás normativa específica de aplicación. La citada Ley 55/2003, de 16 de diciembre, será igualmente de aplicación al personal sanitario laboral que preste servicios en los centros y establecimientos sanitarios de la Gerencia Regional de Salud si así se prevé en el correspondiente convenio colectivo.

6. Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, según lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª 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, igualmente, al personal al servicio de las instituciones de la Comunidad Autónoma en la medida que así lo establezcan las leyes que regulen dichas instituciones.

CAPÍTULO II

Principios rectores

Artículo 3. *Principios.*

La Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se ordena, para el cumplimiento de sus fines, de acuerdo con los siguientes principios y criterios informadores:

a) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.
b) Igualdad, mérito y capacidad.
c) Inamovilidad en la relación de servicio y en el desempeño de las funciones, como garantía de la independencia en la prestación de servicios.
d) Profesionalización de la carrera administrativa.
e) Eficacia en el servicio a los intereses generales.
f) Eficiencia en la utilización de los recursos.
g) Coordinación, cooperación e información entre las Administraciones Públicas.
h) Participación y negociación para la determinación de las condiciones de trabajo.

Artículo 4. *Valores éticos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, en el desarrollo de sus funciones, actuará conforme a los valores de integridad y ética profesional, neutralidad, imparcialidad, transparencia en la gestión, iniciativa, receptividad, cooperación, responsabilidad y servicio a los ciudadanos.

La Administración fomentará modelos de conducta del personal a su servicio que integren los valores éticos del servicio público en su actuación profesional y en sus relaciones con los ciudadanos.

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) El Consejero competente en materia de Función Pública.
c) El Consejero competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.
d) El Consejo de la Función Pública.
e) La Comisión Regional 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:

a) Establecer la política global de personal de la Administración Pública de Castilla y León, señalando los criterios para su coordinación y colaboración con otras Administraciones Públicas.
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 relación a la negociación con la representación sindical de los funcionarios en materia de condiciones de empleo y, en particular, de las establecidas en los apartados l) y r) de este párrafo, 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, oído el Consejo de la Función Pública.
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 las relaciones de puestos de trabajo y su clasificación, así como, en su caso, los correspondientes catálogos.
i) Aprobar los intervalos de niveles de puestos de trabajo asignados a cada Cuerpo o Escala, procurando su similitud con los establecidos en la Administración del Estado, y las directrices generales sobre promoción de los funcionarios.
j) Aprobar la oferta de empleo público.
k) Regular las condiciones generales de ingreso en la Función Pública de Castilla y León en el marco de esta Ley.
l) Aprobar las normas del régimen retributivo de los funcionarios y restante personal al servicio de la Administración Pública de Castilla y León, a iniciativa de los titulares de las consejerías con competencias en materia de política presupuestaria y gasto público y de función pública, y a propuesta de este último, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 78.3 para el personal laboral.
m) Determinar el número de puestos, características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.
n) Determinar las condiciones para la integración de funcionarios transferidos en los Cuerpos o Escalas establecidos en esta Ley.
ñ) Resolver, previos los informes o dictámenes pertinentes, los expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio de los funcionarios.
o) 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.
p) Establecer los diplomas que sean procedentes.
q) Establecer los requisitos y condiciones generales para el acceso a los puestos directivos de la Administración Autonómica.
r) Establecer la jornada de trabajo.

s) Aprobar los planes de empleo a iniciativa de la Consejería o Consejerías afectadas, a propuesta de aquella que ostente las competencias en materia de Función Pública y previo informe de la competente en materia de Política Presupuestaria y Gasto Público.

t) 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 del Consejero con competencia en materia de Función Pública previa iniciativa del resto de Consejerías de la Comunidad Autónoma.

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

3. La Junta, mediante Decreto, fijará las competencias en materia de personal, no atribuidas a otros órganos en esta Ley, que corresponden a los Consejeros, Secretarios Generales, Director General de Función Pública u otros órganos.

Artículo 7. *El Consejero competente en materia de Función Pública.*

1. Corresponde al Consejero 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 competen las siguientes atribuciones:

a) La elaboración de los proyectos de normas de general aplicación en materia de Función Pública, proponiendo a la Junta 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, y ejercer la inspección general sobre el personal.

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) 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.

f) Dictar instrucciones y normas para la formalización de las relaciones de puestos de trabajo, así como para asegurar la unidad de criterios en esta materia.

g) Proponer a la Junta de Castilla y León los intervalos de niveles correspondientes a los distintos Grupos de clasificación de funcionarios.

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

i) La convocatoria y resolución de concursos de provisión de puestos de trabajo a propuesta de las Consejerías interesadas.

j) Elaborar el proyecto de oferta de empleo público y proponer a la Junta su aprobación.

k) La convocatoria de las pruebas de selección de personal, a propuesta de las correspondientes consejerías, estableciendo las bases, programas y contenido de las mismas, salvo las relativas a los cuerpos docentes no universitarios que corresponderá al titular de la consejería competente en materia de educación.

l) El nombramiento como funcionarios de aquellos 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.

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

n) 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.

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

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

p) Reconocer las situaciones administrativas de los funcionarios.

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

r) Autorizar las comisiones de servicio entre distintas Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

s) Reconocer la adquisición y cambio de grado personal.

t) Mantener la adecuada coordinación con los órganos de las demás Administraciones Públicas competentes en materia de Función Pública.

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

v) 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 t), a propuesta del Consejero o Consejeros que correspondan.

x) 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.

Artículo 8. *Delegación de competencias.*

1. 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 los titulares de las consejerías competentes en materia de educación y sanidad, en cuanto afecten al personal docente y sanitario respectivamente, las establecidas en los apartados a), b), c), d), i), o) y p) del artículo 7.2, así como la intervención en las negociaciones previstas en el apartado n), cuando se refieran a sus propios ámbitos, en la Mesa de negociación que corresponda.

2. La delegación, en su caso, de la competencia prevista en el apartado c) del artículo 7.2 lo será sin perjuicio de la inspección general sobre todo el personal que corresponde al Consejero competente en materia de Función Pública.

Artículo 9. *Comunicación e Información.*

En el ejercicio de las competencias delegadas se garantizará la adecuada comunicación con la Consejería con competencias en materia de Función Pública, la cual deberá ser informada previamente a la adopción de cuantas medidas puedan llegar a trascender de los ámbitos sanitario y docente.

Artículo 10. *El Consejero competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.*

Corresponde al Consejero 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 Castilla y León.

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

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

Artículo 11. *El 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 incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, con las funciones de coordinación, consulta, asesoramiento y participación de aquel en la política de función pública.

2. Estará integrado por:

– El Consejero competente en materia de función pública, que será el Presidente.

– El Viceconsejero competente en materia de función pública, en su caso, que será el Vicepresidente.

– El Director General competente en materia de función pública, que en ausencia o inexistencia de Viceconsejero asumirá la Vicepresidencia.

– Los Secretarios Generales de todas las Consejerías.

– El Director General competente en materia de presupuestos.

– El Director de los Servicios Jurídicos.

– El Director General competente en materia de organización, modernización y planificación administrativa.

– El Interventor General.

– Doce representantes del personal, designados por las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad respectiva.

– Actuará de Secretario del Consejo de la Función Pública un funcionario designado a este efecto por Orden de la consejería competente en materia de función pública, el cual 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, incluida la Comisión Permanente, garantizará la representación del personal, procurando mantener análoga proporción que la que se establece 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 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 empleo antes de su aprobación por la Junta de Castilla y León.

d) Elaborar sus normas de organización y funcionamiento, y su posterior remisión a la Junta para su aprobación.

Artículo 12. *La Comisión Regional de la Función Pública.*

La Comisión Regional de la Función Pública, adscrita a la Consejería competente en materia de Función Pública, será el órgano superior colegiado de coordinación, en materia de función pública, entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Administración Local, y en ella existirán representantes de ambas, conforme se determine reglamentariamente.

TÍTULO III

Planificación y organización de la Función Pública

CAPÍTULO I

Clases de personal

Artículo 13. *Personal al servicio de la Administración de Castilla y León.*

El personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley se clasifica del modo siguiente:

a) personal funcionario;
b) personal interino;
c) personal eventual;
d) personal laboral.

2. A efectos de lo dispuesto en el artículo 2.4 es personal estatutario el incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y normas de desarrollo, que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León bajo la relación funcionarial especial de personal estatutario, conforme esté establecido en su normativa específica.

Artículo 14. *Personal funcionario.*

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

2. Con carácter general, los puestos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León serán desempeñados por funcionarios. Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

a) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como las de vigilancia, custodia, porteo y otras análogas.

b) 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.

c) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados que no correspondan a Cuerpos o Escalas de funcionarios.

3. Queda, en todo caso, reservado al personal funcionario el desempeño de puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de autoridad, fe pública o asesoramiento legal, control interno de la gestión económico-financiera y presupuestaria, contabilidad y tesorería así como cualesquiera otros que supongan el ejercicio de una función pública o aquellos que, en desarrollo de la presente Ley, se reserven a dicho personal para la mayor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia de su desempeño.

Artículo 15. *Personal interino.*

1. Es personal interino el que, por razones de urgente necesidad expresamente justificadas y mediante nombramiento por plazo no superior a dos años, bien ocupa provisionalmente puestos de trabajo vacantes adscritos a funcionarios en las correspondientes relaciones y dotados presupuestariamente, bien es nombrado para cubrir las vacantes temporales producidas por funcionarios en los casos o situaciones en que éstos tengan derecho a reserva de plaza.

2. Únicamente podrá nombrarse personal interino cuando, para el normal funcionamiento de los servicios, resultara estrictamente necesaria la cobertura del puesto de trabajo y no fuera posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, su provisión por funcionario, ni siquiera provisionalmente. Tales circunstancias deberán justificarse en cada caso concreto.

3. La selección de personal interino deberá efectuarse atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En todo caso, para ocupar el puesto de trabajo vacante, deberán reunirse los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes Cuerpos, Escalas o Especialidades como funcionarios.

4. El personal interino cesará automáticamente en el desempeño del puesto de trabajo, sin derecho a indemnización alguna:

a) Cuando el puesto de trabajo sea provisto por funcionarios por cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

b) Cuando se incorpore el funcionario titular sustituido.

c) Cuando la plaza sea suprimida en la plantilla o en las relaciones de puestos de trabajo.

d) Cuando desaparezcan las razones de urgente necesidad que motivaron la cobertura interina.

e) Cuando transcurra el plazo máximo de dos años desde la toma de posesión.

5. El puesto de trabajo cubierto interinamente habrá de ser incluido en el primer concurso anual que se convoque, sin perjuicio de que pueda incluirse en oferta de puestos al personal funcionario de nuevo ingreso, salvo que pertenezca a un funcionario que se encuentre en alguna de las situaciones que impliquen reserva de plaza.

6. En ningún caso la prestación de servicios en calidad de personal interino se considerará mérito especial para el acceso a la condición de funcionario o para la promoción interna.

7. Al personal interino le será aplicable por analogía el régimen general del personal funcionario, salvo en aquellos aspectos que sean disconformes con la naturaleza de su condición, los cuales podrán precisarse, cuando fuere necesario, en una norma de rango reglamentario.

Artículo 16. *Personal eventual.*

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, realiza funciones en puestos de trabajo expresamente calificados como de confianza o asesoramiento especial no reservados a funcionarios o a personal laboral, y retribuidos con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

Su nombramiento y cese serán libres, correspondiendo exclusivamente a los miembros de la Junta de Castilla y León y serán publicados en el Boletín Oficial de Castilla y León.

2. El personal eventual cesará automáticamente al cesar la Autoridad que lo nombró, lo que no generará en ningún caso derecho a indemnización.

3. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna.

4. La Junta de Castilla y León determinará el número de puestos con sus características y retribuciones reservados al personal eventual, siempre en función de los créditos presupuestarios consignados al efecto.

5. Los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma que presten servicios como personal eventual pasarán a la situación de servicios especiales, cuando no opten por permanecer en la situación de servicio activo. En estos casos las dotaciones correspondientes a los puestos de trabajo eventual desempeñados por funcionarios no podrán ser aplicadas mientras se mantenga esa situación.

Artículo 17. *Personal laboral.*

1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de esta naturaleza, desempeña puesto de trabajo calificado como tal en las correspondientes relaciones de puestos.

El personal laboral se clasifica en fijo y temporal.

Forman el personal laboral fijo quienes se encuentren vinculados a la Administración de la Comunidad de Castilla y León por una relación profesional y permanente de empleo en la que concurran las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución, en virtud de contrato de naturaleza laboral, que deberá formalizarse siempre por escrito.

Forman el personal laboral temporal quienes hayan sido contratados por escrito con sujeción a la normativa laboral vigente sobre contratación temporal.

2. Solamente se podrá contratar personal, en régimen laboral con carácter fijo, para la provisión de puestos de trabajo de carácter permanente cuando éstos estén clasificados como tales en la relación de puestos de trabajo y con cargo a los créditos presupuestarios consignados con esta finalidad.

3. También podrán desempeñarse por personal laboral los trabajos de naturaleza no permanente para la realización de actividades específicas de carácter ocasional o urgente, así como las dirigidas a satisfacer necesidades de carácter periódico o discontinuo.

4. En ningún caso se podrá contratar personal en régimen laboral para ocupar puestos de trabajo clasificados exclusivamente para funcionarios o personal eventual. El quebrantamiento de esta prohibición dará lugar a la nulidad del acto correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades que procedan.

5. El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones específicas que se dicten, los Convenios Colectivos que se acuerden, y demás normas que le sean aplicables, así como por la presente Ley.

CAPÍTULO II

Planificación y programación

Artículo 18. *Objeto de la planificación de recursos humanos.*

La planificación de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tendrá por objeto lograr su adecuada dimensión, distribución y capacitación para la mejora en la prestación de los servicios.

Artículo 19. *Planes de Empleo.*

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá elaborar planes de empleo, 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 a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes de empleo, se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

2. Los planes de empleo, que podrán afectar a una o varias Consejerías, Organismos o áreas administrativas, podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Reasignación de efectivos de personal.

d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público.

i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del plan de empleo.

Las memorias justificativas de los planes de empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3. El personal afectado por un plan de empleo, podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse entre ellas.

4. Los planes de empleo serán negociados con las Organizaciones Sindicales más representativas, en su ámbito respectivo, en las materias objeto de negociación conforme la legislación vigente.

Artículo 20. *Oferta de Empleo Público.*

1. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, serán objeto de oferta de empleo público cuya periodicidad será anual.

El Consejero competente en materia de Función Pública, previas las propuestas de cada Consejería, elaborará el proyecto de Oferta de Empleo Público que será sometido a la aprobación de la Junta de Castilla y León.

2. La oferta de empleo público se publicará en el Boletín Oficial de Castilla y León, cuantificándose las necesidades de recursos humanos y su distribución por grupos.

3. Los puestos de trabajo ofertados a los aspirantes seleccionados en las convocatorias derivadas de las necesidades de recursos humanos cuantificadas en la oferta de empleo no requerirán haber sido incluidos en concurso de méritos con carácter previo.

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

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 21. *Estructura de la organización.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León se estructura a través de los siguientes instrumentos organizativos: Las relaciones de puestos de trabajo y la plantilla.

Artículo 22. *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 funcionarios 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.

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.

Artículo 23. *Relaciones de puestos de trabajo.*

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual la Administración 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 puesto de trabajo de personal funcionario como de personal laboral comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas y competencia funcional, en su caso, a que estén adscritos los funcionarios, los sistemas de provisión, características esenciales y las retribuciones complementarias y el órgano de adscripción o dependencia. El resto de 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.

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, mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral temporal. Se incluyen en este apartado 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 69 de esta ley.

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 porque 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 casos de sustitución de funcionarios en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración. A propuesta motivada de la Consejería u Organismo y previo informe favorable de la dirección general competente en materia de presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda.

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.

Artículo 24. *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 ésta así lo exijan y conforme a los criterios que establezca la Dirección General de la 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 centros directivos competentes en materia de función pública y de presupuestos, garantizando en todo caso la negociación de los representantes de los empleados públicos en este procedimiento.

2. No obstante lo anterior, las modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo tan sólo 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.

d) Cuando, previa comprobación en todas las consejerías y organismos autónomos, quede acreditada la inexistencia de puestos de trabajo vacantes adscritos al correspondiente Cuerpo o Escala, y sea necesario su creación para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 69.3 de la presente ley.

3. Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones se aprobarán por Acuerdo de la Junta de Castilla y León, a propuesta de la consejería competente en materia de función pública y se notificarán a los interesados de forma individualizada. 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.

Artículo 25. *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 la función general de dirección, programación, coordinación y evaluación de la actuación administrativa, en los distintos ámbitos de prestación del servicio público.

2. 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.

3. El desempeño de los puestos de trabajo de carácter directivo estará sometido al sistema de evaluación previsto en el artículo 70.

Artículo 26. *Registro General de Personal.*

1. En el Registro General de Personal de la Comunidad de Castilla y León, que estará integrado en la Dirección General de la Función Pública, figurará inscrito en la forma que reglamentariamente se establezca, el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de esta Ley con exclusión del recogido en el artículo 2.6, y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

2. Su organización y funcionamiento, que facilitará su coordinación con el Registro Central y con los Registros de Personal de otras Administraciones Públicas, se determinará por Decreto de la Junta de Castilla y León.

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

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

4. 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.

5. En el Registro General de Personal no figurará ningún dato relativo a la raza, opinión o religión.

Artículo 27. *Acceso a los datos del Registro.*

1. 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 legislación de protección de datos de carácter personal.

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

TÍTULO IV

Del régimen estatutario de los funcionarios públicos

CAPÍTULO I

Cuerpos y Escalas

Artículo 28. *Ordenación del personal funcionario.*

Los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se ordenan en Cuerpos, Escalas y Especialidades, que se agruparán, de acuerdo con el nivel de titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos:

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C. Título de bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E. Certificado de escolaridad.

Artículo 29. *Cuerpos, Escalas y Especialidades.*

1. En cada Grupo podrán existir Cuerpos, en razón 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 razón al carácter unitario, homogéneo y específico de las funciones que les sean atribuidas, dentro de las que corresponden al Cuerpo al que pertenecen.
3. En los Cuerpos o Escalas de Administración Especial podrán existir especialidades en razón 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 o Escalas que realicen funciones similares o análogas y para cuyo ingreso se exija la misma titulación.

Artículo 30. *Cuerpos de Administración General y Especial.*

1. Son Cuerpos de Administración General aquellos que tienen atribuidas funciones comunes en el ejercicio de la actividad administrativa.
2. Son Cuerpos de Administración Especial aquellos que tienen atribuido el desempeño de funciones propias de oficios o profesiones.

Artículo 31. *Cuerpos de Administración General.*

1. Los Cuerpos de Administración General son los siguientes:

Cuerpo Superior de la Administración, del Grupo A, que desempeñará las funciones de programación, dirección, estudio, propuesta, coordinación, ejecución, control e inspección de carácter administrativo.
Cuerpo de Gestión de la Administración, del Grupo B, que desempeñará actividades de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración.
Cuerpo Administrativo, del Grupo C, que desarrollará tareas administrativas de trámite y colaboración no asignadas al Cuerpo de Gestión de la Administración.
Cuerpo Auxiliar, Grupo D, que realizará trabajos de archivo, mecanografía y ofimática, registro y despacho de correspondencia, cálculo, manejo de máquinas y otros similares.

Artículo 32. *Cuerpos y Escalas de Administración Especial.*

1. A los Cuerpos y Escalas de Administración Especial, les corresponde el ejercicio de las funciones propias de su profesión específica.
2. Los Cuerpos y Escalas de Administración Especial, del Grupo A, son los siguientes:

Cuerpo de Ingenieros Superiores, en sus distintas especialidades según la titulación exigida.
Cuerpo de Arquitectos.
Cuerpo de Letrados de la Comunidad de Castilla y León.
Cuerpo Superior de Administración Económico-Financiera.
Cuerpo Facultativo Superior, en sus distintas especialidades según la titulación exigida.
En este Cuerpo existirán las siguientes Escalas:

Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Escala de Archiveros.
Escala de Bibliotecarios.
Escala de Conservadores de Museos.

3. Los Cuerpos y Escalas de Administración Especial del Grupo B son los siguientes:

Cuerpo de Ingenieros Técnicos, en sus distintas especialidades según la titulación exigida.
Cuerpo de Arquitectos Técnicos y Aparejadores.
Cuerpo de Gestión Económico-Financiera.
Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas, en sus distintas especialidades según la titulación exigida.

En este Cuerpo existirán las siguientes Escalas:

Escala de Inspectores de Consumo.
Escala de Inspectores de Calidad y Fraude Alimentario.
Escala de Formación Ocupacional.
Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Escala de Ayudantes de Biblioteca.
Escala de Ayudantes de Archivo.
Escala de Ayudantes de Museo.
Escala de Educadores Sociales.

4. En el Grupo C, Administración Especial, existirá el Cuerpo de Ayudantes Facultativos en sus distintas especialidades.

En este Cuerpo existirá la Escala de Agentes Medioambientales.

5. En el Grupo D, Administración Especial, existirá el Cuerpo de Auxiliares Facultativos, en sus distintas especialidades.

Artículo 33. *Cuerpos y Escalas Docentes.*

1. Son funcionarios docentes los pertenecientes 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. Desarrollarán sus funciones con carácter esencialmente departamental en el ámbito de la Administración Educativa.

2. Dichos funcionarios podrán 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.

Artículo 34. *Cuerpos y Escalas Sanitarios.*

1. Corresponde a los funcionarios de los Cuerpos y Escalas Sanitarios el desempeño de los puestos de trabajo que supongan el ejercicio de funciones de tal carácter para las que se exija una formación o titulación determinada. Desarrollaran sus funciones en el ámbito de la Administración Sanitaria.

2. La determinación, dentro de cada Grupo de clasificación, de los distintos Cuerpos y Escalas Sanitarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realizará a través de Ley de las Cortes de Castilla y León.

Artículo 35. *La creación, modificación y supresión de Cuerpos y Escalas.*

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 de pertenencia.
b) Definición de las funciones a desarrollar por los miembros del Cuerpo o Escala.
c) 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.

CAPÍTULO II

Adquisición y pérdida de la condición de funcionario

Artículo 36. *Adquisición de la condición de funcionario.*

1. La condición de funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación de las pruebas de selección y, en su caso, de los cursos de formación que sean procedentes.

b) Nombramiento conferido por la autoridad competente.

c) Juramento o promesa de acatar la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y las leyes, en el ejercicio de las funciones atribuidas.

d) Toma de posesión dentro del plazo que reglamentariamente se determine.

2. No podrán ser nombrados funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Artículo 37. *Pérdida de la condición de funcionario.*

1. La condición de funcionario se pierde por cualquiera de las siguientes causas:

a) Renuncia del interesado formalizada por escrito.

b) Sanción disciplinaria de separación del servicio.

c) Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público.

d) Pérdida de la nacionalidad española o, en su caso, de la nacionalidad de alguno de los Estados que integran la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores del artículo 39 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

e) Jubilación.

f) Aquellas otras que estén previstas en una norma con rango de Ley.

2. Quienes hubieren perdido su condición de funcionario por alguna de las causas previstas en la letra d) o en la letra e) cuando la jubilación lo sea por incapacidad permanente, podrán solicitar la rehabilitación en aquella, de conformidad con el procedimiento que reglamentariamente se establezca.

Podrá también concederse, por acuerdo de la Junta de Castilla y León y a petición del interesado, la rehabilitación de quien hubiera sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, una vez cumplida ésta, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.

La recuperación de la condición de funcionario prevista en este apartado se regirá por lo regulado en la normativa reglamentaria que al efecto se dicte, que, en todo caso, contemplará informe individualizado del Consejo de la Función Pública.

Artículo 38. *Jubilación.*

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Los funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad de Castilla y León podrán solicitar la jubilación voluntaria siempre que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario la edad establecida en la legislación básica del Estado.

No obstante se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de acuerdo, entre otros, con los siguientes criterios:

a. La aptitud para el cumplimiento de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo que se ocupa.

b. La conducta profesional, el rendimiento o la consecución de objetivos.
c. Razones organizativas y de racionalización de los recursos humanos.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá concederse por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad establecida en el artículo 67.3, párrafo segundo, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

De lo dispuesto en el presente apartado quedan exceptuados los funcionarios de aquellos Cuerpos y Escalas cuya legislación específica así lo establezca.

4. Al personal sanitario funcionario que preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud le será de aplicación en cuanto a la prolongación de la permanencia en el servicio activo las disposiciones aplicables al personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

CAPÍTULO III

Selección y provisión

Sección I. Selección

Artículo 39. *Selección.*

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León seleccionará a su personal, ya sea funcionario o laboral fijo, con criterios de objetividad, previa convocatoria pública, a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en el artículo 103 de la Constitución, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

3. Cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen, la totalidad o parte de las pruebas podrán celebrarse de forma descentralizada, según se determine en las respectivas convocatorias.

Artículo 40. *Sistemas de selección.*

1. Oposición. El sistema de oposición consistirá en celebrar las pruebas exigidas en la convocatoria para determinar la aptitud de los aspirantes y el orden de prelación de éstos.

2. Concurso-oposición. El concurso-oposición consistirá en la celebración, como partes del procedimiento de selección, de una fase de oposición y otra de concurso. En ningún caso la puntuación que pudiera obtenerse en la fase de concurso dispensará de la necesidad de superar las pruebas selectivas de la fase de oposición.

3. Concurso. El concurso consistirá en la calificación de los méritos aducidos y acreditados por los aspirantes, conforme al baremo incluido en la convocatoria, y en fijar el orden de prelación de los mismos en la selección.

Artículo 41. *Selección de personal funcionario.*

1. El acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se producirá, como norma general, a través del sistema de oposición.

2. 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.

3. El sistema de concurso sólo se aplicará excepcionalmente para seleccionar personal funcionario, previa resolución motivada de la Junta de Castilla y León, y siempre que una ley específica lo prevea.

Artículo 42. *Selección de personal laboral fijo.*

1. Los sistemas selectivos son el concurso oposición y, con carácter excepcional, la oposición y el concurso. Para la selección del personal laboral el sistema general será el concurso-oposición.

2. El personal seleccionado deberá superar el período de prueba establecido, en su caso, para cada categoría profesional por la legislación laboral.

Artículo 43. *Selección de personal temporal.*

1. La selección de personal funcionario interino, así como la contratación del personal laboral temporal, a excepción del docente y sanitario que se regirá por sus normas específicas, se realizará mediante un sistema de bolsas o listas abiertas y públicas en los términos que reglamentariamente se determinen, que, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, posibiliten la necesaria agilidad, objetividad y transparencia en la selección.

2. En la constitución de estas bolsas o listas abiertas se podrá exigir, como requisito para poder incorporarse a la mismas, haber participado en los correspondientes procesos selectivos para el Cuerpo, Escala o Competencia Funcional o, en su caso, especialidad convocados en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

Se tendrá en cuenta como mérito predominante en la constitución de estas bolsas o listas abiertas, los ejercicios superados en los citados procesos selectivos celebrados en los últimos cinco años.

3. En ausencia de bolsas de empleo o listas abiertas y hasta que se constituyan, la selección se podrá realizar mediante convocatoria específica.

4. **(Sin efecto)**

Artículo 44. *Convocatorias.*

1. Publicada la oferta de empleo público, se procederá, con anterioridad al 1 de octubre del año correspondiente, a efectuar las convocatorias de las pruebas selectivas.

2. En las convocatorias, como mínimo, se hará constar expresamente:

a) El número de vacantes, Grupo, Cuerpo, y, en su caso, Escala, Especialidad o categoría laboral a que correspondan, así como el número de plazas reservadas, en su caso, a los turnos de promoción interna y de personas con minusvalía.

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 lo componen.

e) El calendario para la realización de las pruebas.

f) El modelo de instancia y la oficina pública en que puede presentarse.

g) Indicación de los cursos de formación, en su caso, con expresión de si tienen o no carácter selectivo.

h) La posibilidad de la integración en la bolsa de empleo, prevista en el segundo apartado del artículo 43, 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 y sus bases vinculan a la Administración, a los órganos de selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en estas.

4. El procedimiento selectivo deberá resolverse en el plazo que, en atención a sus características, se determine en la convocatoria. Dicho plazo no podrá exceder de ocho meses. Los solicitantes podrán entender desestimadas sus peticiones transcurrido el tiempo máximo establecido sin que recaiga resolución expresa.

Artículo 45. *Cursos de formación.*

1. Aprobadas las pruebas selectivas, los aspirantes al ingreso en la Función Pública deberán superar, cuando así se prevea en la convocatoria, un curso de formación, que tendrá carácter eliminatorio cuando se establezca en aquella, adaptado a la naturaleza de cada Cuerpo, Escala o Especialidad.

2. Durante el curso de formación los aspirantes tendrán la consideración de funcionarios en prácticas, con los derechos económicos que reglamentariamente se determinen, computándose el tiempo en que permanezcan en esta situación a todos los efectos, excepto para la consolidación del grado personal.

3. La organización y realización de los cursos corresponderá al órgano que reglamentariamente se determine y podrá concertarse con otras entidades públicas.

Artículo 46. *Requisitos.*

1. Para ser admitidos a las pruebas de selección de funcionarios se requerirá:

a) Ser español, sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente sobre acceso a determinados sectores de la Función Pública de nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como en otros supuestos legalmente establecidos.

b) Tener cumplidos dieciocho años en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias o, en su caso, cumplir los requisitos de edad establecidos legalmente para el ingreso en el correspondiente Cuerpo o Escala.

c) Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

d) Estar en posesión del Título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas.

e) No hallarse inhabilitado, por sentencia firme, para el desempeño de funciones públicas, ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquier Administración Pública.

2. En las pruebas selectivas serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Se establecerán, para aquellas que lo soliciten y acrediten su minusvalía en cualquier grado, las adaptaciones necesarias y posibles para la realización de tales pruebas, y los cursos de formación.

Se reservará, a aquellos que acrediten la condición legal de minusválido, un porcentaje no inferior al diez por ciento de las vacantes de la oferta global de empleo público, estableciéndose, igualmente, para aquellos que lo soliciten, las adaptaciones posibles y necesarias para la realización de las pruebas y los cursos de formación.

Artículo 47. *Órganos de selección.*

1. Por Decreto de la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, se regulará la composición y funcionamiento de los órganos para la selección del personal, garantizando la especialización de sus integrantes, así como la agilidad y objetividad del proceso selectivo. En todo caso se garantizará la presencia de al menos un representante del personal en los órganos de selección.

2. La composición y 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 o Escala para cuyo ingreso se requiera titulación igual o superior a la exigida a los candidatos.

3. Los órganos de selección no podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios de los Cuerpos o Escalas a los que se refiera el procedimiento selectivo, salvo las peculiaridades del personal docente e investigador.

4. Los órganos de selección no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo establecido, será nula de pleno derecho, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir.

5. Los Órganos de selección actuarán con plena autonomía y sus miembros serán personalmente responsables de la objetividad del procedimiento, del estricto cumplimiento

de las bases de la convocatoria y de los plazos establecidos para la realización y calificación de las pruebas y publicación de sus resultados.

Sección II. Provisión

Artículo 48. *Procedimientos de provisión.*

1. Los puestos de trabajo serán desempeñados por el personal que reúna las condiciones y requisitos que se determinen en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

2. Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán por los siguientes procedimientos:

a) Concurso. Constituye el procedimiento normal de provisión basado en la valoración de los méritos que se determinen para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados en cada convocatoria. En todo caso, el concurso valorará el grado personal y la antigüedad de los participantes. Así mismo podrán ser objeto de valoración, entre otros, aquellos méritos adecuados a las características o funciones de cada puesto contenidas en las relaciones de puestos de trabajo y el tiempo de permanencia en el último destino definitivo.

b) Libre designación. Constituye el sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo, mediante el cual podrán proveerse los puestos iguales o superiores a Jefes de Servicio y los de Secretarías de Altos Cargos, así como aquellos otros que, por la importancia especial de su carácter directivo o la índole de su responsabilidad, y en atención a la naturaleza de las funciones, se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.

3. Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Boletín Oficial de Castilla y León.

4. Podrán participar en las convocatorias públicas para la provisión de puestos de trabajo, los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cualquiera que sea su situación administrativa y siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria, con la excepción de los suspensos en firme mientras dure la suspensión.

5. Los sistemas de provisión de los puestos de trabajo del personal laboral serán, según se establezca para cada puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, el concurso y la libre designación, que se regirán por lo dispuesto en el convenio colectivo.

Artículo 49. *Movilidad interadministrativa.*

1. Se garantiza, de acuerdo con el principio de reciprocidad y de conformidad con lo dispuesto en la legislación básica del Estado, el derecho de los funcionarios de otras Administraciones Públicas a acceder a los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.

2. Los puestos de trabajo abiertos a funcionarios de otras Administraciones Públicas se cubrirán por los distintos sistemas de provisión vigente, en los que podrán participar los funcionarios de otras Administraciones Públicas, siempre que reúnan los requisitos establecidos en las relaciones de puestos de trabajo y en la correspondiente convocatoria. Los funcionarios de otras Administraciones Públicas que, a través de los procedimientos de provisión citados, obtengan destino en la Administración de Castilla y León se regirán por la legislación en materia de función pública de la Comunidad Autónoma.

3. En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir con otras Administraciones Públicas con el fin de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, se tendrá especial consideración de los supuestos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Artículo 50. *Concurso.*

1. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo, para los puestos de trabajo de un determinado ámbito o área de actividad o para los puestos de trabajo de uno o más cuerpos o escalas, en el

ejercicio de las potestades de autoorganización de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. En las convocatorias de los concursos deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) Denominación, nivel, complemento específico, en su caso, y localidad del puesto de trabajo.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlo, que deberán coincidir con los establecidos en las relaciones de puestos de trabajo.

c) Los méritos de los candidatos a valorar, así como los baremos para su puntuación y, en su caso, los criterios de ponderación.

d) Puntuación mínima para la adjudicación a los concursantes voluntarios de los puestos de trabajo convocados.

e) Plazo de presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días hábiles.

3. El concurso deberá resolverse en el plazo que, en atención a sus características, se establezca en la convocatoria, que en ningún caso será superior a un año. El transcurso del plazo máximo establecido sin que recaiga resolución expresa tendrá efectos desestimatorios.

4. Para poder participar en los concursos, los funcionarios de carrera deberán acreditar una permanencia de dos años en el puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo. Este requisito no será exigible a los funcionarios que carezcan de titularidad de un puesto de trabajo.

A estos efectos, a los funcionarios de carrera que hayan accedido por promoción interna o por integración a Cuerpos o Escalas a los que estén adscritos los puestos de trabajo convocados y permanezcan en el mismo puesto de trabajo que desempeñasen con carácter definitivo, se les computará también el tiempo de servicios prestado en dicho puesto en el Cuerpo o Escala de procedencia.

5. Los funcionarios que accedan a su puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de las correspondientes relaciones, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una 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. La remoción se efectuará, previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oída la Junta de Personal correspondiente.

6. 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.

7. 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 de los Cuerpos y Escalas de la Administración General y de Administración Especial determinados en los artículos 31 y 32 de esta ley y cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea concurso ordinario.

8. En la forma que reglamentariamente se disponga, podrán convocarse concursos específicos, para la cobertura definitiva de puestos de trabajo que, en atención a su especial naturaleza, tengan atribuida esta modalidad de provisión en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

9. Las Comisiones de Valoración son los órganos colegiados de carácter técnico encargados de valorar los méritos de los candidatos definidos en cada convocatoria de concurso y de proponer la adjudicación de los puestos a los participantes que acrediten mejor derecho.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente, con sujeción en todo caso a los principios establecidos en la normativa estatal básica.

Artículo 51. *Libre designación.*

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de libre designación expresarán la denominación, nivel y localización del puesto de trabajo, así como los requisitos

indispensables para poder optar a él, señalándose el plazo de presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días hábiles. Los nombramientos por libre designación requerirán el informe previo del titular del órgano superior inmediato al que figure adscrito el puesto convocado y deberán incluir la motivación del nombramiento del funcionario seleccionado de entre quienes hubieran optado a la plaza.

2. Los funcionarios que hayan accedido al puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional. En todo caso la resolución de remoción deberá estar suficientemente motivada.

Artículo 52. *Reasignación de efectivos.*

1. Los funcionarios cuyos puestos de trabajo sean objeto de supresión como consecuencia de un plan de empleo podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos, el cual se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el plan.

2. La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo y deberá ser comunicada al Registro General de Personal.

3. Los funcionarios que, como consecuencia de la reasignación de efectivos vean modificada la localidad del puesto de trabajo, tendrán derecho a las indemnizaciones y ayudas que se establezcan en los propios planes de empleo. Los mismos derechos se reconocerán a los funcionarios en excedencia forzosa a quienes se asigne destino en dichos planes.

4. La reasignación de efectivos podrá producirse en las siguientes fases:

a) En el plazo máximo de seis meses desde la supresión del puesto de trabajo, el Secretario General de la Consejería en la que estuviera destinado el funcionario podrá reasignarle a puesto de similares características, funciones y retribuciones en el ámbito de la misma o de los Organismos Autónomos a ella adscritos.

b) Si en el plazo señalado en la fase anterior el funcionario no hubiera obtenido puesto en la Consejería u Organismo Autónomo donde estaba destinado, podrá ser reasignado por el Consejero competente en materia de Función Pública, en un plazo máximo de tres meses, a un puesto en otra Consejería u Organismo Autónomo, en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Durante estas dos primeras fases, la reasignación tendrá carácter obligatorio para puestos en el mismo municipio, y voluntario para puestos que radiquen en otro distinto.

En tanto no sea reasignado a un puesto durante las dos fases citadas, el funcionario continuará percibiendo las retribuciones del puesto que desempeñaba, con cargo a la Consejería en que estaba destinado, y podrá encomendársele tareas adecuadas a su Cuerpo o Escala de pertenencia.

c) Los funcionarios que tras las anteriores fases de reasignación de efectivos no hayan obtenido un puesto de trabajo, serán adscritos a la Consejería de procedencia a través de relaciones específicas de puestos en reasignación, y serán declarados en situación administrativa de expectativa de destino; durante esta situación, podrán ser reasignados por el Consejero competente en materia de Función Pública a puestos de similares características a los que tenían de otras Consejerías; a estos efectos se entenderán como puestos de similares características los que guarden semejanza en su forma de provisión y retribuciones respecto del que venían desempeñando.

La reasignación conllevará el reingreso al servicio activo y tendrá carácter obligatorio cuando el puesto radique en la misma provincia, y voluntario cuando esté situado en provincia distinta a la del puesto desempeñado en la Consejería de origen.

Artículo 53. *Traslados forzosos del puesto de trabajo.*

1. La Junta de Castilla y León podrá trasladar a los funcionarios con carácter excepcional y por necesidades justificadas del servicio a Unidades, Centros Directivos o Consejerías distintas a las de su destino, cambiando la adscripción de los puestos de trabajo de que sean titulares a través de la modificación de la correspondiente relación de puestos de trabajo y, en su caso, de la estructura orgánica de la Consejería o Consejerías afectadas.

2. El traslado no podrá suponer cambio en las retribuciones, condiciones esenciales de trabajo y provincia de destino del puesto afectado.

3. Cuando el nuevo destino implique cambio del término municipal de residencia, los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos en territorio nacional.

Artículo 54. *Traslado por razones de violencia de género.*

1. La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

2. En tales supuestos la Junta de Castilla y León estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Artículo 55. *Traslado por causa de salud o acoso laboral.*

1. Podrá adscribirse a los funcionarios a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge o los hijos a su cargo, con previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al puesto de origen y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupara con tal carácter su puesto de origen.

2. La Junta de Castilla y León podrá extender la aplicación de la figura del traslado prevista en el presente artículo, en idénticos términos a los establecidos en el apartado precedente, a víctimas acreditadas de acoso laboral en los términos en que esta última conducta se define en el artículo 82.q) de la presente Ley, de acuerdo con los requisitos, procedimiento y garantías que se determinen reglamentariamente.

Artículo 55 bis). *Traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública.*

(Derogado).

Artículo 56. *Sistemas de provisión de carácter temporal.*

1. Los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas en la relación de puestos de trabajo, podrán ser adscritos provisionalmente a éstos, hasta tanto no se proceda a su provisión definitiva mediante convocatoria pública, en los siguientes supuestos:

a) Cese en un puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo, sin obtener otro por los sistemas legalmente previstos, incluidos los supuestos de cese por estimación de recursos administrativos o ejecución de sentencias judiciales.

b) Supresión del puesto de trabajo.

c) Reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo.

Los funcionarios adscritos con carácter provisional a un puesto tendrán derecho a percibir las retribuciones complementarias correspondientes a éste.

2. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicio de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

3. El puesto de trabajo cubierto temporalmente en comisión de servicios será incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda.

4. El personal funcionario de carrera en comisión de servicios percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe.

Artículo 56 bis. *Atribución de funciones.*

1. Con carácter excepcional, se podrá atribuir a los funcionarios el desempeño de funciones, tareas o responsabilidades distintas a las que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría. La atribución se limitará a los supuestos en que las necesidades del servicio lo justifiquen 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.

2. La atribución de funciones tendrá una duración de un año, pudiendo ser prorrogada por otro. En todo caso, la atribución de funciones decaerá al cumplirse los dos años desde el acuerdo inicial, salvo en el caso de que el funcionario manifieste su voluntad de continuar con la atribución encomendada y que se mantenga la situación que dio origen a la atribución.

3. Mientras dure tal situación continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio las indemnizaciones por razón de servicio a que pudiera tener derecho.

CAPÍTULO IV

Derechos y deberes

Sección I. Derechos y deberes

Artículo 57. *Derechos.*

1. Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos profesionales:

a) Al mantenimiento de su condición funcionarial, al desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su Cuerpo o Escala disponiendo de los medios necesarios para ello y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.

b) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente.

d) A la formación y cualificación profesional.

e) A ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidad que les incumben.

f) A que sea respetada su intimidad y dignidad en el trabajo.

g) Al disfrute de las vacaciones, permisos y licencias establecidos.

h) A recibir por parte de la Administración Pública protección eficaz en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.

i) A recibir asistencia y protección de la Administración Pública en el ejercicio legítimo de sus tareas, funciones o cargos, en los términos previstos en la Ley.

j) A la jubilación en los términos y condiciones establecidos.

k) A las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

l) Al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable al personal interino y al personal eventual en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, y al personal laboral al servicio de la Administración Pública en cuanto tales derechos no vengan regulados en su normativa laboral específica y sea compatible con la naturaleza de la relación jurídica que les vincula a la Administración.

3. Los funcionarios públicos podrán ser premiados, conforme se determine reglamentariamente, en razón de su prolongada permanencia en el servicio, jubilación o cuando destaquen notoriamente en el cumplimiento de sus funciones o presten servicios relevantes a la Administración, con las siguientes distinciones:

– insignias o placas conmemorativas,
– menciones honoríficas,
– premios en metálico y
– condecoraciones y honores.

Artículo 58. *Vacaciones retribuidas.*

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural.

2. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de disfrute de las vacaciones retribuidas, tanto el general que podrá comportar su disfrute en un periodo único o en periodos fraccionados dentro del año natural al que corresponda y hasta el 15 de enero del año siguiente, como los regímenes especiales derivados de las peculiaridades del personal docente, investigador y sanitario.

3. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El momento o período en que se hayan de disfrutar las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 59. *Permisos de carácter general.*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

1. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un 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. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determinen.

4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de celebración.

5. Por el 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.

6. Por asuntos particulares, seis días. Asimismo, tendrán 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.

7. Por matrimonio, quince días naturales.

Artículo 60. *Permisos por maternidad y paternidad.*

Los funcionarios públicos tendrán derecho a los siguientes permisos:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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 parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

Artículo 61. *Permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, los funcionarios tendrán derecho a los siguientes permisos:

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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 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 menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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 beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 beneficiario 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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

g) 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 se establezca reglamentariamente por la Junta de Castilla y León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

Artículo 62. *Licencias.*

1. Podrán concederse licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Por enfermedad, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

b) Por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstos en la normativa básica.

2. Podrán concederse además, licencias en los siguientes casos y condiciones:

a) Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

c) 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 la misma el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

d) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3. La concesión de licencias reguladas en el apartado precedente se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio.

4. Reglamentariamente se desarrollara el régimen de las licencias previstas en este artículo.

Artículo 63. *Deberes.*

1. Son deberes de los funcionarios:

a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el resto del ordenamiento jurídico.

b) Ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.

c) Cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica.

d) Realizar con la debida aplicación las funciones o tareas que tengan asignadas.

e) Cumplir el régimen de jornada y horario establecidos. La diferencia, dentro del cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida.

g) Guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente.

h) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.

i) Cumplir el régimen de incompatibilidades.

j) Tratar con atención y respeto a los ciudadanos y facilitar el cumplimiento de sus derechos y deberes.

k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo.

l) No utilizar los medios propiedad de la Administración en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.

m) Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.

n) Cumplir las funciones para la atención de los servicios mínimos fijados en caso de huelga.

ñ) Observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al personal eventual, laboral e interino al servicio de la Administración en cuanto tales deberes no vengan regulados en su normativa específica.

Sección II. Carrera Administrativa

Artículo 64. *Carrera Administrativa.*

La carrera administrativa se realizará a través de la promoción profesional, mediante el reconocimiento al funcionario de un grado personal así como el desempeño de puestos de trabajo dentro del intervalo de niveles asignado al Grupo de pertenencia, la carrera profesional horizontal y la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior y, conforme reglamentariamente se determine, en el acceso a otros Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de titulación.

Artículo 65. *Grado personal.*

Todo funcionario 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 desarrollen 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.

Artículo 66. *Carrera profesional horizontal.*

1. La carrera profesional horizontal consistirá en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, tendrá carácter voluntario y estará ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño.

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

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

Para el cómputo del tiempo de permanencia de los trabajadores fijos discontinuos, se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador haya permanecido de alta, pudiendo reglamentariamente, establecerse coeficientes de corrección del cómputo.

4. Será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional la evaluación positiva del desempeño profesional. Deberá valorarse la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

5. 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.

6. En el supuesto de que un empleado público obtenga un nuevo puesto de trabajo por promoción interna o turno libre, mantendrá los importes que previamente se le hayan reconocido en concepto de carrera profesional en los términos que resulten en el desarrollo reglamentario de esta Ley.

Artículo 67. *Adquisición por cursos y otros requisitos.*

(Derogado).

Téngase en cuenta la disposición transitoria 2 de la Ley 2/2017, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2017-9778, sobre el reconocimiento, conservación y consolidación del grado personal, que deja aplicable éste artículo transitoriamente.

Redacción anterior:

"Artículo 67. Adquisición por cursos y otros requisitos.

1. El grado personal podrá adquirirse también por la superación de cursos específicos y por el cumplimiento de otros requisitos objetivos que reglamentariamente se determinen por la Junta de Castilla y León.

2. El procedimiento de acceso a los cursos específicos y la fijación de otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

3. Entre los requisitos objetivos que reglamentariamente puedan determinarse para la adquisición del grado personal deberá figurar, en todo caso, el grado personal consolidado inmediatamente inferior al correspondiente al grado que se pretende consolidar. En cualquier caso, para el acceso al grado

consecutivo superior será requisito imprescindible el transcurso de un periodo mínimo de un año desde la consolidación del inmediatamente inferior.

4. En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el apartado 5 del artículo precedente, y no podrá consolidarse tampoco por el sistema previsto en este artículo un grado personal superior en más de dos niveles al correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, salvo que éste fuera inferior al grado que tuviere consolidado el funcionario en el momento de su adscripción a dicho puesto."

Artículo 68. *Reconocimiento del Grado Personal.*

(Derogado).

Artículo 69. *Garantías derivadas del puesto de trabajo.*

1. Los funcionarios tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, a percibir al menos el complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

2. a) Los funcionarios que cesen en un puesto de trabajo que ocupen por el sistema de libre designación, sin obtener otro por los sistemas previstos en el artículo 48 de esta Ley, quedarán a disposición del Secretario General de la respectiva Consejería, que dispondrá su adscripción provisional, en el plazo de un mes, a otro correspondiente a su Cuerpo o Escala.

b) A los funcionarios 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, se les 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) los funcionarios tendrán derecho preferente para ocupar puestos del mismo nivel al que tuvieran con carácter definitivo 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.

En el supuesto previsto en el apartado b) los funcionarios tendrán derecho preferente para ocupar 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.

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.

Artículo 70. *Evaluación del desempeño.*

1. Progresivamente se implantará un sistema de evaluación de los diferentes puestos directivos y unidades con rango igual o superior a jefatura de servicio que integran la Administración de la Comunidad de Castilla y León, al objeto de apreciar el nivel de su rendimiento y en el que se garantizarán, en todo caso, los principios de igualdad, objetividad, mérito, capacidad, eficacia administrativa y seguridad jurídica.

Dichas evaluaciones, que serán de carácter anual, podrán extenderse a las unidades administrativas inferiores que tengan por objeto la prestación de servicios diferenciados.

2. A tal efecto se tendrán fundamentalmente en cuenta, como elementos de valoración, la cantidad y calidad del trabajo realizado referidas a:

a) La organización de la unidad sometida a evaluación, o de las unidades sobre las que despliega sus efectos el puesto directivo en el caso de ser éste el sometido a evaluación, y el resultado obtenido en relación con los medios personales y materiales de que se dispone así como en relación con los objetivos propuestos.

b) La capacidad organizativa así como las propuestas y mejoras introducidas en la unidad y en su funcionamiento a instancia de su titular. En el supuesto de evaluación de puestos directivos, la capacidad de dirección, organización y mejora de las diferentes unidades y funciones comprendidas en su ámbito de actuación introducidas a instancia del titular del puesto directivo.

3. La valoración se realizará por una Comisión de Evaluación del Desempeño nombrada al efecto, cuya creación, composición y funcionamiento se regulará por Decreto de la Junta, a propuesta del Consejero competente en materia de Función Pública. En la norma reglamentaria podrá preverse el nombramiento de Comisiones de Evaluación Sectoriales. En todo caso, la Comisión de Evaluación estará compuesta por un mínimo de cinco miembros, uno de los cuales será nombrado a propuesta de las Centrales Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

La Administración velará por la independencia de esos funcionarios en el desempeño de sus actividades evaluadoras.

4. La Comisión emitirá la evaluación, previa audiencia del titular del puesto directivo o unidad administrativa objeto de aquella, y dará traslado de la misma al titular del órgano directivo del que dependa, a la Dirección General de Función Pública y al órgano directivo al que se encuentre adscrita la Inspección General de Servicios.

5. Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación podrán tenerse en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo y, en su caso, para la determinación del complemento de productividad, conforme a las previsiones contenidas en el Capítulo V del presente Título.

Artículo 71. *De la promoción interna.*

1. Por la Administración de la Comunidad de Castilla y León se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior.

Para participar en esta promoción interna, los funcionarios deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los Cuerpos o Escalas a los que aspiran a acceder, haber prestado servicios efectivos durante al menos dos años como funcionario en Cuerpos o Escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del Cuerpo o Escala al que pretenda acceder, y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Consejería con competencia en materia de Función Pública, las cuales se desarrollarán bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Dichas pruebas podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice la Junta de Castilla y León. Como regla general el sistema selectivo en los procesos de promoción interna será el concurso-oposición.

Los funcionarios que accedan a otros Cuerpos o Escalas por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Asimismo, podrán conservar el grado personal consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondiente al

Grupo al que pertenezca el nuevo Cuerpo o Escala, y el tiempo de servicios prestados en aquéllos será de aplicación, en su caso, para la consolidación del grado personal en éstos.

2. Con carácter excepcional, en las convocatorias de promoción interna al cuerpo auxiliar de la Administración de Castilla y León podrá autorizarse la participación, de acuerdo con las condiciones y requisitos que al efecto se establezcan, del personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta con la categoría profesional de personal subalterno.

3. Salvo que exista una ley especial, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero competente en materia de Función Pública, podrá determinar los Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León a los que podrán acceder los funcionarios pertenecientes a otros de su mismo Grupo, así como los requisitos exigibles para el acceso, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida y superen las correspondientes pruebas.

A estos efectos, para el acceso a otros Cuerpos o Escalas dentro de su mismo Grupo, los funcionarios que reúnan las condiciones de la convocatoria deberán superar únicamente aquella parte de las pruebas selectivas propia de la especialidad del Cuerpo o Escala al que pretendan acceder, siendo de aplicación en todo lo demás lo dispuesto en los apartados anteriores.

4. A propuesta del Consejero competente en materia de Función Pública, la Junta de Castilla y León podrá determinar los Cuerpos y Escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al Cuerpo o Escala al que se pretenda acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional al que pertenezcan y superen las correspondientes pruebas.

5. A propuesta de la Consejería en que estén destinados los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna y previa solicitud de éstos, podrá adjudicárseles como destino el puesto de trabajo que vinieran desempeñando con carácter definitivo, siempre y cuando la forma de provisión sea el concurso y se cumplan los requisitos establecidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

Sección III. Formación

Artículo 72. *Principios generales.*

1. La Junta de Castilla y León promoverá la formación continua de todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad en las materias relacionadas con el ejercicio de sus funciones, procurando el desarrollo del conocimiento de las peculiaridades económicas, sociales, culturales, institucionales y jurídicas de la Comunidad de Castilla y León, así como de las nuevas tecnologías en el ámbito de la Administración y establecerá sistemas de formación dirigidos a facilitar la promoción interna.

2. Reglamentariamente se establecerán los sistemas de formación dirigidos a la adquisición de los conocimientos necesarios para el ejercicio de la función directiva.

3. Los programas de formación del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley contemplarán las adaptaciones necesarias para facilitar el acceso y aprovechamiento de las personas con discapacidad.

4. Cuando el volumen de plazas ofertadas para la promoción interna sea significativo, la Administración podrá realizar cursos específicos de preparación para dicha promoción.

Sección IV. Incompatibilidades y responsabilidades

Artículo 73. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, que impida o menoscabe el exacto cumplimiento de los deberes de los funcionarios, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen a los intereses generales.

2. El personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León queda sometido a la legislación 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.

Artículo 74. *Responsabilidades.*

1. Los funcionarios serán responsables del correcto desarrollo y ejecución de las funciones que tengan encomendadas.

2. La responsabilidad disciplinaria se exigirá conforme a la normativa reguladora del régimen disciplinario.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo y de Seguridad Social

Artículo 75. *Principios retributivos.*

El régimen retributivo del personal funcionario de la Administración de Castilla y León se basa en los siguientes principios:

a) Las retribuciones deberán permitir al funcionario atender con dignidad sus necesidades individuales y familiares, sin necesidad de acudir al ejercicio de otras actividades complementarias, lo que proporcionará una Función Pública objetiva, imparcial y eficaz, integrada por personas de cualificado nivel profesional y alto grado de dedicación.

b) Se procurará que, en lo posible, las retribuciones globales del personal sean similares a las de otras Administraciones Públicas, y a las del sector privado, en el territorio de la Comunidad Autónoma, para puestos y funciones de análoga titulación, dedicación y responsabilidad.

c) Las retribuciones serán acordes con las exigencias, complejidad y responsabilidad de las funciones desempeñadas.

d) Los puestos de trabajo que requieran el mismo nivel de titulación, tengan idéntico grado de dificultad técnica, responsabilidad e incompatibilidad y cuyas tareas y condiciones de empleo sean similares, serán retribuidos en idéntica cuantía.

e) Los funcionarios no podrán ser retribuidos por conceptos diferentes de los especificados en esta Ley.

Artículo 76. *Conceptos retributivos.*

1.Las retribuciones de los funcionarios de la Administración Pública de Castilla y León son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que se fijará en razón al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos o Escalas de funcionarios.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicio en alguno de los Cuerpos o Escalas recogidas en él.

En caso de movilidad del funcionario de un grupo a otro, conservará el derecho a los trienios devengados. Las fracciones de tiempo de servicios que no completen un trienio se acumularán a los servicios que se presten en el nuevo grupo a que el funcionario acceda.

c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Figurará en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los comprendidos dentro del mismo nivel.

b) El complemento específico, que retribuirá las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero su cuantía podrá señalarse en función de los diversos factores que concurran en un puesto. Figurará determinado en la relación de puestos de trabajo.

c) El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global se fijará en cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, determinado en la Ley de Presupuestos.

Corresponde al respectivo Consejero, como responsable de la gestión de cada programa de gasto, determinar, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias y conforme a la normativa establecida en la presente Ley y en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso a cada funcionario. Su percepción no implica derecho alguno a su mantenimiento.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería interesada, así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería interesada así como de los representantes sindicales.

e) El complemento de carrera profesional horizontal que retribuirá cada una de las categorías en las que se organiza, en función del grupo o subgrupo de pertenencia.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en la cuantía y condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 77. *Determinación de las cuantías de los conceptos retributivos.*

1. Las cuantías de las retribuciones básicas de los párrafos a) y b) del apartado 2 del artículo precedente serán iguales a las de los funcionarios de la Administración del Estado para cada uno de los grupos en que se clasifiquen los Cuerpos o Escalas. Asimismo serán iguales las cuantías de las pagas extraordinarias para cada uno de los grupos de clasificación según el nivel del complemento de destino que se perciba. El sueldo de los funcionarios del Grupo «A» no podrá exceder en más de tres veces el sueldo de los funcionarios del Grupo «E».

2. La cuantía del complemento de destino será igual que la fijada por la Administración del Estado.

3. Figurarán en la Ley de Presupuestos las cuantías de las retribuciones básicas, de los complementos de destino y específicos, así como el importe global que represente el porcentaje autorizado con destino al complemento de productividad.

Artículo 78. *Retribuciones del personal interino, eventual y laboral.*

1. El personal interino percibirá las retribuciones que legalmente le correspondan, por razón del puesto desempeñado sin que en ningún caso tenga derecho a la consolidación de grado.

2. El personal eventual únicamente percibirá su retribución de acuerdo con lo que se determine en la Ley de Presupuestos. Su cuantía global no podrá en ningún caso ser superior a la que perciba un funcionario de la titulación y nivel al que sea asimilado.

3. Las retribuciones del personal laboral serán las que se determinen en los respectivos Convenios colectivos o, en su defecto, en las normas que les sean aplicables. Para puestos de trabajo de análoga titulación, dedicación y responsabilidad dentro de la Administración Autonómica, sus retribuciones globales serán similares.

Artículo 79. *Régimen de Seguridad Social.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 97.2 h del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los funcionarios en prácticas y a los funcionarios de nuevo ingreso de la Comunidad Autónoma, así como a los altos cargos que no sean funcionarios públicos, les será aplicable el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Los funcionarios transferidos a la Comunidad de Castilla y León continuarán con el sistema de Seguridad Social o de previsión que tuvieran originariamente, asumiendo la Comunidad Autónoma todas las obligaciones del Estado o de la Corporación Local correspondiente en relación con los mismos.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 80. *Falta disciplinaria.*

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones de los funcionarios constituirá falta disciplinaria que dará lugar a la imposición de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera haberse incurrido.

2. Las faltas podrán ser muy graves, graves o leves.

Artículo 81. *Faltas muy graves.*

1. Se considerarán como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

ñ) El quebrantamiento por parte del personal que preste servicios en el Registro de Intereses de Altos Cargos del deber permanente de mantener en secreto los datos e informaciones que conozca por razón de su trabajo.

Artículo 82. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica que afecte gravemente al funcionamiento de los servicios.
b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
c) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
d) La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
e) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Administración, a los administrados o a los compañeros.
f) El incumplimiento del deber de reserva profesional, en lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de su cargo, si causa perjuicio a la Administración o se utiliza en beneficio propio.
g) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
h) La grave falta de consideración con el ciudadano dentro del servicio encomendado.
i) La intervención en un procedimiento administrativo existiendo motivos de abstención establecidos legalmente.
j) La emisión de informes, la adopción de acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituye falta muy grave.
k) El atentado grave contra la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
l) El causar daños graves en los locales, los materiales o los documentos del servicio.
m) La realización de actividades cuya compatibilidad hubiera podido reconocerse, previamente a la oportuna autorización.
n) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios, si no constituye falta muy grave.
ñ) El incumplimiento injustificado de la normativa reguladora de la jornada y del horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de quince horas por mes natural de ausencia del trabajo.
o) La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de tres meses, si las dos anteriores han sido sancionadas como faltas leves.
p) Las acciones u omisiones reiteradas dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
q) La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 83. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
b) La leve incorrección hacia el público o hacia superiores, compañeros o subordinados.
c) La falta de asistencia al trabajo injustificada de un día.
d) El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada, si no constituye falta grave.
e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no constituya falta muy grave o grave.

Artículo 84. *Personas responsables.*

Incurrirán en idéntica responsabilidad disciplinaria, el personal funcionario, interino o eventual autor de la falta, los superiores que la consintieren y quienes indujeren o encubrieren las faltas muy graves o graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 85. *Sanciones disciplinarias.*

1. Las sanciones que podrán imponerse son:

a) Separación del servicio.
b) Suspensión de funciones.
c) Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.
d) Apercibimiento.

2. La sanción de separación del servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves, por acuerdo de la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero competente. Las sanciones de suspensión de funciones o traslado a puesto de distinta localidad podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

3. Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Artículo 86. *Procedimiento disciplinario.*

1. Reglamentariamente se determinará el procedimiento disciplinario garantizando, en todo caso, los principios de legalidad, irretroactividad, celeridad y economía procesal, tipicidad, contradicción, audiencia, presunción de inocencia y proporcionalidad.

2. La norma reglamentaria determinará igualmente los órganos competentes para la incoación del expediente, la adopción de medidas provisionales y la imposición de sanciones.

3. Para la graduación de las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Intencionalidad.
b) Perturbación en el servicio.
c) Reiteración o reincidencia.
d) Grado de participación.

4. El plazo máximo para la resolución y notificación del procedimiento disciplinario será de doce meses.

Artículo 87. *Prescripción de faltas y sanciones.*

1. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves, a los dos, y las leves, a los dos meses desde que la falta se hubiere cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años; las graves, a los dos, y las leves, a los dos meses desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Las faltas y sanciones se inscribirán de oficio en el Registro General de Personal. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio en la forma que se determine reglamentariamente. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas.

CAPÍTULO VII

Situaciones administrativas

Artículo 88. *Situaciones.*

Las situaciones administrativas en las que pueden encontrarse los funcionarios son las siguientes:

a) Servicio activo.
b) Servicios especiales.
c) Excedencia voluntaria.
d) Excedencia por cuidado de familiares.
e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.
f) Expectativa de destino.
g) Excedencia voluntaria incentivada.

h) Excedencia forzosa.
i) Situación de servicios en otras Administraciones Públicas.
j) Suspensión.

Artículo 89. *Servicio activo.*

1. Se encuentran en situación de servicio activo los funcionarios que ocupan una plaza incluida en la relación de puestos de trabajo, tanto con carácter definitivo como temporal, o se encuentran en situación de disponibilidad como consecuencia de su cese. Igualmente se encuentran en esta situación los funcionarios durante las licencias o permisos con reserva de puesto de trabajo, así como en los demás supuestos establecidos legalmente.

2. El reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

3. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto. El funcionario reingresado con destino provisional tendrá la obligación de participar en todos aquellos concursos que se convoquen para los que reúna los requisitos exigidos hasta que obtenga destino definitivo. Hasta dicho momento se le aplicará lo dispuesto en el artículo 69.2.d) de esta Ley.

Artículo 90. *Servicios especiales.*

1. Los funcionarios públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros de la Junta de Castilla y León, del Gobierno de la Nación o de los órganos de gobierno de otras Comunidades Autónomas así como cuando sean nombrados altos cargos de aquellos, siempre que se trate de puestos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de Procuradores de las Cortes de Castilla y León o de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales.

h) Cuando desempeñen con dedicación exclusiva cargos electivos retribuidos en las Entidades Locales, o responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, o responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas, excepto los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, cuando desempeñen puestos reservados a ellos, que se regirán por su normativa específica, quedando en la situación de servicio activo.

i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado o como personal eventual en la Administración de Castilla y León y no opten por permanecer en la situación de servicio activo conforme a la normativa de aplicación.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.

l) Cuando sean nombrados Subsecretarios, Secretarios generales técnicos o Directores generales.

m) Cuando sean nombrados Subdelegados del Gobierno en las provincias o Directores Insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo conforme a la normativa de aplicación.

n) Cuando adquieran la condición de miembros del Consejo Consultivo o del Consejo de Cuentas de Castilla y León, o sean designados Procurador del Común.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupaban, siempre que aquél se hubiere obtenido por concurso o concurso específico. En caso de que el puesto de trabajo que ocupaban en el momento de su pase a la situación de servicios especiales hubiere sido obtenido por libre designación no tendrán derecho a la reserva del puesto, pero su reingreso al servicio activo se efectuará, al menos, a un puesto del mismo nivel y localidad que los del puesto que ocupaban.

En todos los casos, el tiempo que permanezcan en situación de servicios especiales computará a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos como si se hallaran en servicio activo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. 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 cualquiera de ellas o por terminación del mandato podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 91. *Excedencia voluntaria.*

1. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los funcionarios cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

2. Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los funcionarios cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a esta situación 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 continuados.

Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido reglamentariamente.

Los funcionarios públicos que presten servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria prevista en el apartado 1 del presente artículo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este apartado sin que les sean de aplicación los plazos de permanencia en tal situación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

4. Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de concursos, trienios y derechos pasivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, 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.

Artículo 92. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por

adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de ésta pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios fueran titulares del derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En el caso de la excedencia prevista en el párrafo primero del presente artículo, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

Artículo 93. *Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.*

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Si de las actuaciones de tutela judicial se desprendiese que la efectividad del derecho de protección de la víctima así lo exige, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con los mismos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 94. *Expectativa de destino.*

Los funcionarios en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el cincuenta por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaban al pasar a esta situación.

Dichos funcionarios vendrán obligados a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría, situados en la provincia donde estaban destinados.

c) Participar en los cursos de capacitación a que se les convoque.

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 excedencia forzosa.

A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

Artículo 95. *Excedencia forzosa aplicable a funcionarios en expectativa de destino.*

1. Los funcionarios declarados en expectativa de destino pasarán a la situación de excedencia forzosa, con las peculiaridades establecidas en este apartado, por las causas siguientes:

a) El transcurso del período máximo fijado para la misma.
b) El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo anterior.

2. Quienes se encuentren en esta modalidad de excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Dichos funcionarios vendrán obligados a participar en los concursos convocados a puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría que les sean notificados, así como a aceptar los destinos que se les señalen en puestos de características similares y a participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan.

3. No podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector, pasarán a la situación de excedencia voluntaria regulada en el artículo 91.1.

Pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumplan las obligaciones a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 96. *Excedencia voluntaria incentivada.*

1. Los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 52.4 a) y b) de esta Ley podrán ser declarados, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2. Quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 97. *Situación de servicios en otras Administraciones Públicas.*

1. En la situación de servicios en otras Administraciones Públicas serán declarados los funcionarios de la Administración de Castilla y León que pasen a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas, o en las instituciones propias de la Comunidad, mediante los procedimientos de concurso o libre designación. A los mismos les resultará de aplicación el régimen jurídico a que esté sometido el personal de la Administración en la que están destinados de forma efectiva. Igualmente quedarán en esta situación administrativa los funcionarios que resulten afectados por un procedimiento de transferencias efectuado por la Administración de Castilla y León.

2. Los funcionarios que se encuentren en esta situación no tendrán derecho a retribución alguna con cargo a los presupuestos de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 98. *Suspensión.*

1. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

2. El funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado, durante el tiempo de permanencia en ésta, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición de funcionario.

TÍTULO V

Representación de los funcionarios y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 99. *Principios generales.*

1. Los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tienen derecho a la representación y a la negociación colectiva. El ejercicio de tal derecho se realiza mediante la interlocución con la Administración y la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo, en los términos establecidos en la normativa básica aplicable.

2. El principio de buena fe deberá inspirar el deber de negociar y las relaciones entre los representantes de los funcionarios y la Administración de la Comunidad.

CAPÍTULO II

Sistemas de representación

Artículo 100. *Órganos de representación.*

1. Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos específicos de representación de los funcionarios de la Administración de Castilla y León son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. Las Juntas de Personal elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano competente en materia de personal. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 101. *Facultades de los órganos de representación.*

Las Juntas de Personal y los Delegados de personal tendrán las siguientes facultades en sus respectivos ámbitos:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política del personal.
2. Emitir informe, a solicitud de la Administración, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
b) Planes de formación de personal.
c) Implantación o revisión de sistemas de organización y método de trabajo.

3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
4. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
c) Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.

5. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

8. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

9. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

11. Se reconoce a las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, a los Delegados de personal, mancomunadamente, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

CAPÍTULO III

Negociación colectiva en la Administración de Castilla y León

Artículo 102. *Mesas de negociación.*

1. La negociación colectiva se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

A este efecto se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán presentes, por una parte, los representantes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y por otra parte, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad de Castilla y León, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito territorial y funcional específico al que se extienda la negociación.

2. En la Administración de la Comunidad de Castilla y León se constituirá una Mesa General de Negociación que incluirá en su ámbito a los funcionarios de la Administración General y de sus Organismos Autónomos.

3. 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.

4. Por acuerdo de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las Organizaciones Administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La Mesa General y las Mesas Sectoriales de negociación se reunirán, al menos, una vez al año.

Artículo 103. *Composición y funcionamiento.*

1. Las Mesas de negociación se compondrán de forma paritaria por los representantes de la Administración de una parte y por los representantes de las Organizaciones Sindicales legitimadas, en proporción a su representatividad, de otra. La composición numérica se determinará de mutuo acuerdo entre las partes sin que ninguna de ellas pueda superar el número de doce miembros.

2. La válida constitución de las Mesas requerirá la presencia de los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales que representen al menos la mayoría absoluta de los órganos de representación de los funcionarios del ámbito correspondiente.

Artículo 104. *Objeto de la negociación.*

1. Serán objeto de negociación, de acuerdo con la estructura regulada en este Título, con el alcance que legalmente proceda, y en relación con las competencias de la Administración de Castilla y León las siguientes materias:

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios que proceda incluir en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León.
b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.
c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo.
d) La clasificación de puestos de trabajo.
e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.
h) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.
i) Medidas sobre salud laboral.
j) Cualesquiera otras que sean establecidas por la legislación vigente.

2. No existirá obligación de negociar cuando se trate de decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se realizará consulta a las organizaciones sindicales y sindicatos a que hace referencia el artículo 102 de la presente Ley.

Artículo 105. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. La negociación colectiva en la Administración de la Comunidad de Castilla y León se estructura de acuerdo con los niveles, materias y principios regulados en el presente artículo.
2. En el nivel de la Mesa General de Negociación de la Administración podrán ser objeto de negociación las materias que por su carácter común puedan afectar a todos los empleados públicos integrados en su ámbito. No obstante, previo acuerdo, la Mesa podrá remitir a la negociación en las Mesas Sectoriales, total o parcialmente, materias de su ámbito de competencia. En este caso el acuerdo deberá expresar de forma concreta las materias y la Mesa o Mesas sectoriales a las que se remiten.
3. Las Mesas Sectoriales negociarán las materias correspondientes a condiciones específicas de los empleados públicos de su ámbito así como las que les hubieren sido remitidas por la Mesa General o el desarrollo de las negociadas en esta respecto de su sector. No podrán ser objeto de negociación en las Mesas Sectoriales materias cuya competencia negociadora se encuentre atribuida a la Mesa General, salvo si existe acuerdo de remisión.

Artículo 106. *Negociación de materias comunes al personal funcionario y laboral.*

1. La negociación de materias que afecten a condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá desarrollarse en sesiones conjuntas de la Mesa correspondiente y del órgano de negociación legitimado del personal laboral.
2. Los acuerdos que se adopten se formalizarán en los instrumentos adecuados y tendrán la consideración negocial que corresponda a cada ámbito jurídico.

3. A las sesiones negociadoras reguladas en el presente artículo asistirán los miembros de los órganos negociadores respectivos.

Artículo 107. *Pactos y acuerdos.*

1. Los representantes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales legitimadas podrán llegar a Pactos y Acuerdos para determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios de la Administración.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de la Junta de Castilla y León. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de aquella.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como el plazo de vigencia.

5. Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia el artículo 4 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el Boletín Oficial de Castilla y León.

6. La Junta de Castilla y León podrá determinar las instrucciones a que deberán atenerse sus representantes cuando proceda la negociación con la representación sindical establecida en este Título.

7. Corresponde a la Junta de Castilla y León establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 3 de este artículo.

CAPÍTULO IV

Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 108. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. En los Pactos y Acuerdos adoptados en las Mesas de negociación podrán establecerse Comisiones de seguimiento con funciones de vigilancia, interpretación, conciliación y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de lo acordado.

2. Además de lo dispuesto en el número anterior, los órganos competentes de la Administración de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales representativas, de acuerdo con las normas a tal efecto establecidas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

Podrán someterse a dicho procedimiento los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre la materia a que se refiere el apartado 1 del artículo 107, excepto para aquellas en que exista una reserva de Ley o prohibición legal, así como los surgidos en su negociación cuando debido a la naturaleza de las diferencias impidan la continuación del proceso negociador.

3. Mediante acuerdo las partes podrán comprometerse, en los supuestos previstos en el apartado anterior, a la solución de los conflictos que pudieran surgir a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

El procedimiento de mediación se llevará a cabo por uno o varios mediadores designados por las partes. La mediación será obligatoria cuando así haya sido acordado y lo solicite una de las partes negociadoras por mayoría de sus componentes. Las cuestiones sometidas a mediación deberán quedar delimitadas expresamente. Una vez realizadas las propuestas de solución las partes deberán aceptarlas o rechazarlas expresamente.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

TÍTULO VI

Régimen estatutario de los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León

Artículo 109. *Selección.*

La selección de los funcionarios de Administración Local se regirá por lo dispuesto en la presente Ley en lo no previsto por la legislación estatal en materia de régimen local.

Artículo 110. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas de los funcionarios de la Administración Local se regirán por lo dispuesto en la presente Ley en lo no regulado por la legislación estatal, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.

Artículo 111. *Permisos, licencias y vacaciones.*

Los funcionarios de carrera de la Administración Local tienen derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstos en la presente Ley.

Artículo 112. *Obligaciones.*

A los funcionarios a los que se refiere el presente Título les serán exigibles las obligaciones establecidas en la presente Ley para los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de las establecidas en la normativa básica del Estado.

Artículo 113. *Responsabilidad disciplinaria.*

1. Las faltas graves y leves en que pueden incurrir los funcionarios de Administración Local son las tipificadas en los artículos 82 y 83 de esta Ley.
2. La tramitación del expediente de responsabilidad disciplinaria de tales funcionarios se ajustará a la normativa prevista en el artículo 86.2 de esta Ley.
3. La cancelación de la inscripción en el registro correspondiente, de las sanciones impuestas a los funcionarios de Administración Local, se regirá por lo establecido a este respecto en el artículo 87.3 de la presente Ley y por las disposiciones de carácter reglamentario a las que éste se refiere.

Disposición adicional primera. *Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.*

1. La Junta desarrollará reglamentariamente sistemas que faciliten la integración en la Administración Autonómica de las personas con discapacidad.
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 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.

Disposición adicional segunda. *Acceso al empleo público de las personas en situación o riesgo de exclusión social.*

1. La Junta desarrollará reglamentariamente sistemas que faciliten la integración en la Administración Autonómica de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

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 necesidad de inserción social, promoverán por vía reglamentaria programas experimentales que permitan su ocupación en condiciones especiales y en puestos de trabajo no permanentes de la Administración Autonómica.

3. 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.

Disposición adicional tercera. *Integración de los funcionarios transferidos.*

Los funcionarios que se transfieran a la Administración de Castilla y León se integrarán en su función pública en alguno de los Grupos, Cuerpos o Escalas previstos en el Título IV de esta Ley, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera. a) 1. En el Cuerpo Superior de Administración se integran los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

2. Asimismo se integran en este Cuerpo los funcionarios a los que les fue exigida, para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia, la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo A, y desempeñen funciones previstas para este Cuerpo en el artículo 31.

b) 1. En el Cuerpo de Gestión de la Administración se integran los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Gestión del Estado.

2. Se integran, asimismo, en este Cuerpo, los funcionarios a los que les fue exigida, para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia, la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo B y desempeñen funciones previstas para este Cuerpo en el artículo 31.

c) 1. En el Cuerpo Administrativo se integran los funcionarios pertenecientes al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado.

2. Asimismo se integran en este Cuerpo los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación académica requerida en esta Ley, para el ingreso en el Grupo C y desempeñen funciones previstas para este Cuerpo en el artículo 31.

d) 1. En el Cuerpo Auxiliar se integran los funcionarios pertenecientes al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

2. Asimismo se integran en este Cuerpo los funcionarios a los que les fue exigida para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo D y desempeñen funciones previstas para este Cuerpo en el artículo 31.

e) 1. En el Cuerpo de Ingenieros Superiores, en sus distintas Especialidades, se integran los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos y Escalas en los que se exija para el ingreso la titulación de Ingeniero en la Especialidad correspondiente.

2. En el Cuerpo de Arquitectos se integran los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Arquitectos.

3. Se integran en el Cuerpo de Letrados de la Comunidad de Castilla y León los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Abogados del Estado, así como a otros Cuerpos o Escalas de Letrados, siempre que desempeñen puestos de este carácter.

4. Se integran en el Cuerpo Superior de Administración Económico Financiera los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, Superior de Interventores y Auditores del Estado, Superior de Inspectores de Seguros del Estado, Superior de Técnicos Comerciales y Economistas del Estado, así como los pertenecientes a otros Cuerpos o Escalas de Economistas y que desempeñen puestos de este carácter.

f) 1. Se integran en el Cuerpo Facultativo Superior los funcionarios a los que les fue exigida, para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia, la titulación superior específica y desempeñen funciones objeto de su profesión específica y no tengan un carácter general o común para los diversos Departamentos de esta Administración, conforme se establece en esta Ley. También se integran en este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a las Escalas de Técnicos Facultativos Superiores de Organismos Autónomos de los distintos Departamentos Ministeriales, siempre que reúnan los requisitos establecidos y no les corresponda la integración en otros Cuerpos o Escalas.

2. Se integran en la Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo de este Cuerpo, los funcionarios cuyo Cuerpo o Escala de procedencia sea la de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

3. Se integran en la Escala de Archiveros de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Archiveros.

4. Se integran en la Escala de Bibliotecarios de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Bibliotecarios.

5. Se integran en la Escala de Conservadores de Museos de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Conservadores de Museos.

g) 1. En el Cuerpo de Ingenieros Técnicos, en sus distintas Especialidades, se integran los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o escalas en los que se exija para el ingreso la titulación de Ingeniero Técnico en la correspondiente Especialidad.

2. Se integran en el Cuerpo de Arquitectos Técnicos y Aparejadores los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Arquitectos Técnicos y Aparejadores.

3. Se integran en el Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Topógrafos.

Asimismo se integran en este Cuerpo los funcionarios a los que les fue exigida, para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia, la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo B y desempeñen funciones objeto de su profesión específica y no tengan un carácter general o común para los diversos Departamentos de esta Administración, conforme se establece en esta Ley. También se integran en este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a la Escala de Titulados de Escuelas Técnicas de Titulados Universitarios de Primer Ciclo de Organismos Autónomos de los distintos Departamentos Ministeriales, siempre que reúnan los requisitos establecidos y no les corresponda su integración en otros Cuerpos o Escalas.

4. Se integran en la Escala de Inspectores de Calidad y Fraude Agroalimentario de este Cuerpo, los funcionarios cuyo Cuerpo o Escala de origen sea la de Inspectores de Calidad del Servicio de Defensa contra Fraudes.

5. Se integran en la Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo de este Cuerpo, los funcionarios cuyo Cuerpo o Escala de origen sea la de Titulados Medios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

6. Se integran en la Escala de Formación Ocupacional, los funcionarios cuya Escala de origen sea la Escala Media de Formación Ocupacional (EMFO).

7. Se integran en la Escala de Ayudantes de Archivo de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Ayudantes de Archivo.

8. Se integran en la Escala de Ayudantes de Biblioteca de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Ayudantes de Biblioteca.

9. Se integran en la Escala de Ayudantes de Museo de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Ayudantes de Museo.

10. Se integran en el Cuerpo de Gestión Económico-Financiera los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos Técnico de Hacienda y Técnico de Auditoría y Contabilidad, así como los de otros Cuerpos o Escalas de Gestión Económico-Financiera que desempeñen funciones propias del mismo.

h) En el Cuerpo de Ayudantes Facultativos se integran los funcionarios a los que les fue exigida, para su ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia, la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo C y desempeñen funciones objeto de su profesión específica y no tengan un carácter general o común para los diversos Departamentos de esta Administración conforme se establece en esta Ley.

i) 1. En el Cuerpo de Auxiliares Facultativos se integran los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Auxiliares de Laboratorios, así como aquéllos a los que para su

ingreso en el Cuerpo o Escala de procedencia les fue exigida la titulación académica requerida en esta Ley para el ingreso en el Grupo D y desempeñen funciones específicas que no tengan carácter general o común para los diversos Departamentos de esta Administración, conforme se establece en esta Ley.

2. Se integran en la Escala de Guardería «a extinguir» de este Cuerpo los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos o Escalas de Guardería Forestal así como los otros Cuerpos o Escalas de Guardería que cumplan los requisitos mencionados en el número anterior.

j) En los Cuerpos, Escalas y Especialidades Sanitarias se integrarán los funcionarios procedentes de Cuerpos y Escalas Sanitarios, conforme se determine en la Ley que al efecto se dicte y normativa de desarrollo.

k) Los funcionarios de Cuerpos y Escalas docentes transferidos a esta Comunidad se integran en la función pública de Castilla y León en los Cuerpos y Escalas docentes no universitarios de origen con las denominaciones que se establezcan en su legislación específica.

Segunda. a) Los funcionarios transferidos que, conforme a las normas establecidas en la presente Ley, no puedan ser integrados en los Cuerpos o Escalas previstos en esta Ley se integran en el Grupo de clasificación correspondiente con el que hayan sido transferidos.

b) Los funcionarios transferidos de plazas no escalafonadas y como vario sin clasificar, serán agrupados y clasificados previamente a su integración en los Cuerpos, y, en su caso, Escalas que correspondan, atendiendo al nivel de titulación y las funciones desempeñadas.

Tercera. Los funcionarios transferidos correspondientes al Grupo E, se integran en una Escala Subalterna a extinguir, con reconocimiento de cuantos derechos profesionales y económicos les correspondan como funcionarios.

Disposición adicional cuarta. *Equivalencia de titulaciones.*

A los efectos de lo dispuesto en esta Ley, se considerará equivalente al Título de Diplomado Universitario, el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Disposición adicional quinta. *Promoción interna al Grupo C.*

El acceso a Cuerpos y Escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas 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 los efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 28 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Disposición adicional sexta. *Excepciones a la permanencia voluntaria en la situación de servicio activo.*

Los funcionarios de la Escala de Agentes Medioambientales y de la Escala de Guardería «a extinguir» quedan exceptuados de la posibilidad de permanencia voluntaria en la situación de servicio activo prevista en el artículo 38 de la presente Ley.

Disposición adicional séptima. *Procesos de laboralización.*

Con el fin de lograr una más precisa correspondencia entre las actividades propias de los puestos de trabajo y la vinculación jurídica de sus titulares con la Administración Autonómica, bajo los principios del artículo 14.2 de esta Ley, se faculta a la Junta de Castilla y León para establecer las condiciones y el procedimiento de integración en el colectivo de personal laboral de aquellos funcionarios que, incorporados a la misma en virtud de cualquier proceso de transferencias de funciones y servicios y conforme a las prescripciones de la presente Ley, sea preciso. Dicho proceso tendrá carácter voluntario.

Disposición adicional octava. *Procesos de funcionarización.*

1. Si como consecuencia de cualquier proceso de transferencias de funciones y servicios, la Administración de la Comunidad de Castilla y León hubiere asumido o asumiere

personal laboral fijo que desempeñe puesto de trabajo que por la naturaleza de sus funciones deba estar clasificado en las relaciones de puestos como propio de funcionarios o cuando tal situación derive de otras circunstancias de carácter excepcional, se arbitrará por dos veces un procedimiento de acceso al Cuerpo o Escala de funcionarios correspondientes 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 referido personal en los procedimientos de selección que se establezcan será voluntaria.

2. El proceso selectivo se ajustará al sistema de concurso público, previsto en el artículo 40.3 de esta Ley.

Se valorarán, a estos efectos, como méritos, entre otros, los servicios realmente prestados en su condición de 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 funcionario en los términos señalados en el apartado anterior o que no supere las pruebas y cursos podrá permanecer en la condición de laboral a extinguir.

Disposición adicional novena. *Procesos de estatutarización.*

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios sanitarios de la Gerencia Regional de Salud, y con el fin de mejorar la eficacia de la gestión, podrán establecerse procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios sanitarios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo.

Disposición adicional décima. *Deducción de haberes en caso de huelga.*

1. Los empleados públicos que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

2. Los empleados públicos que por razones de representatividad sindicales estén eximidos de la prestación laboral, podrán solicitar una deducción de haberes equivalente al descuento que se hubiera efectuado como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

Disposición adicional undécima. *Acumulación del crédito horario de los representantes sindicales.*

1. Cuando en el ejercicio del crédito horario para la acción representativa o sindical se produjera en favor de algún representante acumulación de horas correspondientes a otro u otros representantes, si el crédito horario total resultante superara el cincuenta por ciento de la jornada de trabajo mensual, las funciones del puesto correspondiente al representante receptor de la acumulación podrán asignarse provisionalmente y en la proporción que corresponda al crédito horario, a otro funcionario. De todo ello deberá ser informada previamente la Central Sindical afectada.

2. Sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del representante con acumulación de crédito horario, el funcionario que provisionalmente desempeñe las funciones del puesto de aquél tendrá derecho a percibir los complementos de destino y específico, en su caso, de dicho puesto, si en su conjunto son superiores a los devengados por el ejercicio del puesto que venía desempeñando; en otro caso, seguirá percibiendo los correspondientes al puesto que desempeñaba con anterioridad a la asignación provisional.

3. A efectos de la participación de las Organizaciones Sindicales del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se estará a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional duodécima. *Personal funcionario o 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.*

1. El personal funcionario o 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 en el caso del personal laboral, 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.

2. Los funcionarios que, habiendo sido nombrados con anterioridad al 1 de enero de 2003 para el desempeño de los puestos contemplados en el artículo 23 de la Ley 17/1990, de 29 de diciembre, se mantengan en esta condición a dicha fecha, tendrán derecho a percibir desde su reingreso al servicio activo las retribuciones atribuidas al grado personal que corresponda al nivel más alto del intervalo asignado al Grupo en que se encuentre clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca el funcionario, siempre que tengan a la misma cumplidos los requisitos y condiciones exigidos.

3. Con efectos de 1 de enero de 2005, los funcionarios a los que se refiere el apartado anterior que vinieran percibiendo las retribuciones que se señalan en el mismo pasarán a percibir las establecidas en el apartado primero de esta disposición adicional.

4. Con efectos de 1 de enero de 2005, los funcionarios que tuvieran reconocidos los beneficios recogidos en el artículo 23 de la Ley 17/1990, de 29 de diciembre, podrán optar entre mantenerse en la misma situación o acogerse a los beneficios recogidos en el apartado primero de esta disposición en cuyo caso deberán hacer renuncia expresa a los beneficios derivados de dicha Ley restableciéndose al grado personal que tuviera consolidado o hubiera podido consolidar con arreglo a la normativa de Función Pública.

Disposición adicional decimotercera. *Derechos del personal afectado por procesos de transferencia o delegación a las Corporaciones Locales correspondientes a materias competencia de la Comunidad de Castilla y León.*

En los procesos de transferencia de facultades o de delegación de funciones en materias competencia de la Comunidad Autónoma que, al amparo de la previsión establecida en el artículo 26.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y conforme a las previsiones legalmente establecidas, puedan llevarse a cabo, la Junta de Castilla y León adoptará las medidas necesarias para garantizar el respeto por la Administración receptora de la transferencia o delegación de los derechos económicos, laborales y de protección social que los afectados tuvieran reconocidos, sin perjuicio de los que, en su caso, mantengan respecto de la Administración de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con la declaración de la correspondiente situación administrativa.

Disposición adicional decimocuarta. *Inspección General de Servicios.*

Mediante Decreto de la Junta de Castilla y León se regulará la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios como órgano especializado de inspección sobre todos los servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, Entes y Organismos de ella dependientes.

La Inspección General de Servicios tiene, entre sus funciones, la específica de vigilancia del estricto cumplimiento de la normativa vigente sobre todos los aspectos de la Función Pública y las Actas que, en el ejercicio de tal función, se levanten, gozarán de presunción de veracidad.

Disposición adicional decimoquinta. *Derechos en materia de función pública de las víctimas del terrorismo.*

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en los términos que establezca la normativa básica estatal, adoptará las medidas necesarias para favorecer el acceso de las víctimas del terrorismo al empleo público.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León hará efectivos al personal funcionario que haya sufrido la acción terrorista los derechos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos que en él se disponen.

Disposición adicional decimosexta. *Atribución temporal de funciones de inspección administrativa y autoridad en situaciones extraordinarias.*

1. Cuando sean declaradas situaciones extraordinarias de estados de alarma, excepción y sitio, o de riesgo sanitario o de protección civil, y como máximo durante el tiempo que éstas estén declaradas y por el tiempo que resulten imprescindibles, sin exceder de un año, y en todo caso, mientras persistan las situaciones extraordinarias que lo generan; de forma excepcional y para la gestión extraordinaria que las mismas conlleven, tanto en servicios centrales como periféricos, al amparo de lo establecido en la Ley de Función Pública de Castilla y León:

a) El titular de la Consejería competente en materia de Función Pública podrá acordar, a propuesta del titular de la Consejería competente por razón de la materia a inspeccionar, que al personal con competencias de inspección de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se le pueda atribuir funciones inspectoras en cualquier otro ámbito material de servicio público distinto al propio, en el que sean necesarios.

b) De igual forma, el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, a propuesta del titular de la Consejería competente por razón de la materia a inspeccionar, podrá acordar la atribución de funciones inspectoras a personal funcionario de la Administración de la Comunidad que, sin ser personal inspector, tenga la condición de autoridad pública.

c) Los titulares de cada Consejería, a propuesta de su Secretario General, podrán acordar la atribución de funciones inspectoras que se lleven a cabo dentro del ámbito material de funciones de su Consejería, a personal funcionario con destino en la misma.

2. En todo caso, en la asignación temporal de funciones prevista en los apartados anteriores, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) El personal funcionario deberá pertenecer a un Grupo, Cuerpo o Escala, igual o superior al del personal con funciones de inspección del área de que se trate.

b) Las funciones asignadas se desarrollarán siempre en la localidad, municipio, área o provincia, según proceda, que corresponda a su destino.

c) En todo caso, la Consejería en la que vayan a prestarse los servicios de inspección, será responsable de que los funcionarios reciban la formación específica que se precise para garantizar el debido ejercicio de las funciones inspectoras atribuidas temporalmente.

d) En ningún caso esta atribución podrá suponer pérdida retributiva para el trabajador designado. En todo caso la asunción de esta función inspectora se compensará conforme a los criterios que en cada caso se establezcan, a través de los instrumentos retributivos que se regulen anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

3. A efectos de poder acreditar sus funciones como personal inspector, la Secretaría General de la Consejería en la que presten sus servicios en atribución temporal de funciones, acreditará formalmente al funcionario para el desempeño de estas funciones inspectoras y llevará un registro específico de los funcionarios que, durante la situación extraordinaria, desarrollen dichas funciones. Sin perjuicio de la existencia de tales registros, la Dirección General de Función Pública llevará un registro específico de los empleados públicos que, temporalmente durante la situación extraordinaria, desarrollen dichas funciones de inspección. Una vez finalizada la atribución temporal de funciones, se dará

traslado de copia de dichas actuaciones registrales al Registro General de Personal para su conocimiento.

Disposición adicional decimoséptima. *Reglas especiales de concursos de traslados.*

El requisito de permanencia establecido en el apartado 4 del artículo 50 de esta ley se reducirá a tres meses en las convocatorias de los concursos derivados de la disposición adicional del Decreto-ley 3/2020, de 18 junio, por el que se modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. En tales supuestos, transcurridos tres meses desde la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de Castilla y León, los adjudicatarios cesarán en su puesto en el plazo de tres días hábiles. La toma de posesión del puesto de destino se producirá el día hábil siguiente al del cese.

En aquellos casos en los que desde la última convocatoria de un concurso de traslados ordinario o específico, de uno o varios Cuerpos, Categorías o Escalas, se hubiese llevado a cabo una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, cuyo contenido sea objeto de dicho concurso, que afectase a más del 10% de los puestos recogidos en dicho instrumento técnico, la convocatoria del siguiente concurso a celebrar podrá reducir el tiempo de permanencia en el puesto ocupado con carácter definitivo a un mínimo de tres meses, con la finalidad de poder dar participación en dicho concurso al mayor número del personal interesado en el mismo.

Disposición adicional decimoctava. *Movilidad de personal estatutario en el ámbito de la administración sanitaria.*

El personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León podrá ocupar puestos de trabajo adscritos a personal funcionario en el ámbito de la Consejería competente en materia de sanidad y de la Gerencia Regional de Salud 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.

Disposición adicional decimonovena. *Bolsas de empleo de cuerpos o escalas integrados en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León.*

Hasta que se produzca el desarrollo reglamentario del artículo 43 de esta ley y se constituyan las correspondientes bolsas de empleo, la selección de personal funcionario interino del Cuerpo de Ingenieros Superiores (Montes), del Cuerpo de Ingenieros Técnicos (Forestales) y del Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Medioambientales, a que se refiere el artículo 3 del Decreto 89/2004, de 29 de julio, por el que se establece el operativo de lucha contra incendios forestales de Castilla y León y se regula el sistema de guardias, se regirá por las siguientes reglas:

1. Se constituirá una bolsa de empleo de ámbito autonómico para cada uno los Cuerpos o Escalas citados.

2. La constitución de estas bolsas se iniciará mediante convocatoria de la consejería competente en materia de función pública, que será publicada en el "Boletín Oficial de Castilla y León", en la que se determinarán los requisitos de acceso.

3. Una vez publicada la convocatoria, el procedimiento de constitución y gestión de estas bolsas se realizará por la consejería competente en materia de medio ambiente.

4. Las bolsas estarán constituidas por los aspirantes que lo soliciten, haciendo constar los ejercicios superados en los procesos celebrados en los últimos cinco años, y que superen una prueba de conocimientos, que podrá ser de tipo test y versará sobre el programa previsto en la última convocatoria de los procesos selectivos para el ingreso por el turno libre del cuerpo o escala correspondiente que haya sido publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León. La orden de convocatoria establecerá la puntuación máxima que se podrá obtener en la prueba, así como la puntuación mínima a obtener para poder incorporarse a la bolsa.

5. El orden de prelación de las bolsas se realizará tomando como mérito predominante los ejercicios superados en los procesos selectivos para el Cuerpo, Escala o Competencia Funcional convocados en desarrollo de las ofertas de empleo público de la Junta de Castilla y León celebrados en los últimos cinco años, siempre y cuando tales procesos se hubieran celebrado, así como la puntuación obtenida en la prueba de conocimientos.

6. El procedimiento para adjudicar los puestos de trabajo vacantes se determinará en la orden de convocatoria debiendo basarse en los principios de transparencia y celeridad; en todo caso el procedimiento se hará exclusivamente a través de medios electrónicos.

7. Quienes formen parte de una bolsa de empleo constituida al amparo de esta disposición no podrán optar a puestos de trabajo vacantes que se pretendan adjudicar a través de la misma mientras presten servicios como funcionario interino en esta administración, en puestos del mismo cuerpo o escala al que correspondan dichos puestos.

8. El funcionario interino que cese en su relación de empleo temporal porque su puesto de trabajo sea cubierto por cualquier procedimiento de provisión o selección contemplados normativamente, se reincorporará a la bolsa en el orden de prelación que le corresponda de acuerdo con el listado de candidatos. Cuando el cese del funcionario interino sea de carácter voluntario se reincorporará en el último puesto de la bolsa.

9. Hasta que se constituyan las bolsas reguladas en esta disposición, la selección de personal funcionario interino se realizará atendiendo a las bolsas de empleo existentes, que seguirán rigiéndose por la normativa conforme a la cual fueron constituidas.

Disposición adicional vigésima. *Ampliación del plazo de duración de nombramientos de personal interino por programas de carácter temporal.*

Cuando el nombramiento de personal interino se produzca por la ejecución de programas de carácter temporal, conforme determina el artículo 10.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el plazo máximo de tres años de duración previsto en este artículo podrá ampliarse hasta doce meses más en caso de necesidad justificada.

Disposición adicional vigesimoprimera. *Creación del Cuerpo de Agentes Medioambientales, Administración Especial, perteneciente al Grupo B y declaración a extinguir de la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos perteneciente al Subgrupo C1.*

(Sin efecto)

Disposición adicional vigesimosegunda. *Calificación profesional como bombero forestal de los funcionarios pertenecientes a Cuerpos de los Subgrupos A1 y A2, así como al Cuerpo de Agentes Medioambientales perteneciente al Grupo B, y a la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos perteneciente al Subgrupo C1 a extinguir, de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

(Sin efecto)

Disposición transitoria primera. *Escala de guardería «a extinguir».*

Los funcionarios de la Escala de Guardería «a extinguir» del Cuerpo de Auxiliares Facultativos pertenecientes al Grupo D, que carezcan del título exigido para ingresar en la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos, podrán participar en los procesos de promoción a este Cuerpo siempre que cumplan los requisitos establecidos en la disposición adicional quinta de esta Ley.

Los funcionarios que en virtud de ello accedan a la Escala superior, continuarán adscritos a los puestos de trabajo que vinieran desempeñando con carácter definitivo, a cuyo efecto se procederá a la correspondiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario.

Disposición transitoria segunda. *Personal interino.*

1. El plazo de dos años establecido en el artículo 15.4 letra e) se computará, para el personal interino seleccionado con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, desde el primer día de su vigencia.

2. La regulación del personal interino establecida en la presente Ley será de aplicación al personal docente, siempre que no exista normativa específica.

3. Al personal interino sanitario existente en el momento de la entrada en vigor de esta Ley, le será de aplicación el plazo de dos años recogido en el artículo 15.4 letra e), cuando se produzca la finalización del último de los procesos de consolidación de empleo temporal iniciados en los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley.

4. Excepcionalmente se excluirá de la aplicación del plazo de dos años del artículo 15.4 letra e) al personal interino que presente la singularidad de no haber podido participar en procesos selectivos al Cuerpo o Escala que corresponda por no haber sido estos convocados por la Administración y que en cualquier caso, lleve prestando servicios en la Administración durante más de diez años de forma continuada. En tales supuestos la Administración convocará los procesos de consolidación para cada Cuerpo o Escala en el plazo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria tercera. *Integración en los nuevos Cuerpos y Escalas.*

a) Como consecuencia de la nueva ordenación de los Cuerpos y Escalas de los Funcionarios de la Administración de Castilla y León, establecida en la presente Ley, se establecen las siguientes disposiciones:

1. Se integran en el Cuerpo de Ingenieros Superiores, en sus distintas especialidades, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, de las especialidades de Ingenieros Agrónomos, Ingenieros de Montes, Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, Ingenieros Industriales, Ingenieros de Minas e Ingenieros de Telecomunicaciones.

Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, especialidad de Ingeniero Superior, se integran en el Cuerpo de Ingenieros Superiores en la especialidad correspondiente a su titulación o permanecerán, a su elección, en el Cuerpo y Especialidad de origen con la consideración «a extinguir». En caso de no existir la especialidad equivalente a su titulación permanecerán, en todo caso, en el Cuerpo y especialidad de origen con la consideración «a extinguir».

2. Se integran en el Cuerpo de Arquitectos los funcionarios del Cuerpo Facultativo Superior, especialidad de Arquitectos.

3. Se integran en el Cuerpo de Letrados de la Comunidad de Castilla y León los funcionarios pertenecientes a la escala de Letrados del Cuerpo Superior de la Administración.

4. Se integran en el Cuerpo Superior de Administración Económico-Financiera los funcionarios pertenecientes a la Escala Económico-Financiera del Cuerpo Superior de la Administración.

5. Se integran en la Escala de Archiveros del Cuerpo Facultativo Superior los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, especialidad Archiveros.

6. Se integran en la Escala de Bibliotecarios del Cuerpo Facultativo Superior, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, especialidad Bibliotecarios.

7. Se integran en la escala de Conservadores de Museo del Cuerpo Facultativo Superior, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, especialidad Conservadores de Museo.

8. Se integran en el Cuerpo de Ingenieros Técnicos, en sus distintas especialidades, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo de las especialidades de Ingenieros Técnicos Industriales, Ingenieros Técnicos de Minas, Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, Ingenieros Técnicos Agrícolas, e Ingenieros Técnicos Forestales.

9. Se integran en el Cuerpo de Arquitectos Técnicos y Aparejadores los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, de las Especialidades de Arquitectos Técnicos y Aparejadores.

10. Se integran en el Cuerpo de Gestión Económico-Financiera los funcionarios pertenecientes a la Escala Económico-Financiera del Cuerpo de Gestión de la Administración.

11. Se integran en la Escala de Inspectores de Consumo del Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas los funcionarios pertenecientes a la Escala del mismo nombre del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo.

12. Se integran en la Escala de Inspectores de calidad y fraude alimentario, del Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, los funcionarios de la Escala del mismo nombre del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo.

13. Se integran en la Escala de Formación Ocupacional, del Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, los funcionarios de la Escala del mismo nombre del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo.

14. Se integran en la Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, los funcionarios de la Escala del mismo nombre del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo.

15. Se integran en la Escala de Ayudantes de Biblioteca del Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas, los funcionarios del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, de la especialidad de Ayudantes de Biblioteca.

16. Se integran en la Escala de Ayudantes de Archivo del Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas, los funcionarios del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, de la especialidad de Ayudantes de Archivo.

17. Se integran en la Escala de Ayudantes de Museo del Cuerpo de Técnicos y Diplomados especialistas, los funcionarios del Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo, de la especialidad de Ayudantes de Museo.

18. Se integran en el Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas, en sus distintas especialidades, los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo y al Cuerpo de Titulados de Grado Medio a los que no les corresponda la integración en otros Cuerpos o Escalas.

19. Se integran en el Cuerpo Superior de la Administración los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Facultativo Superior, Inspectores de Transporte Terrestre.

b) Los Cuerpos y Escalas declarados «a extinguir» permanecerán con su denominación actual hasta que se produzca su extinción.

c) Los Cuerpos y Escalas Sanitarios existentes hasta la fecha de entrada en vigor de esta Ley mantendrán la misma denominación y funciones que tuvieran, en tanto en cuanto se lleva a cabo la regulación prevista en el artículo 34.2 y Disposición Final Primera.

Disposición transitoria cuarta. *Integración de los Cuerpos y Escalas Sanitarios.*

Los funcionarios de los Cuerpos y Escalas Sanitarios que se transfieran a la Administración de Castilla y León se integrarán, hasta tanto se lleve a cabo la regulación específica prevista en el artículo 34.2 y Disposición Final Primera, en los Cuerpos y Escalas Sanitarios existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria quinta. *Acceso a la Función Pública del personal con contrato administrativo de carácter temporal formalizado con anterioridad al 24 de agosto de 1984.*

El personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que a la entrada en vigor de esta Ley se encuentre vinculado en virtud de contrato administrativo de colaboración temporal formalizado con anterioridad al 24 de agosto de 1984, podrá adquirir la condición de personal laboral fijo, tras la superación del correspondiente proceso selectivo, en el que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

El proceso selectivo se ajustará al sistema de concurso público, previsto en el artículo 40.3 de esta Ley.

Disposición transitoria sexta. *Disfrute de los días adicionales.*

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad y de asuntos particulares por antigüedad correspondientes al año 2015 se disfrutarán de la siguiente forma: la mitad en

2016 y el resto en 2017, preferentemente junto con las vacaciones u otros permisos y licencias. Los días de asuntos particulares por antigüedad se disfrutarán, preferentemente, junto con las vacaciones u otros permisos y licencias durante los años 2016, 2017 y 2018.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, aprobado por Decreto Legislativo 1/1990, de 25 de octubre, y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Cuerpos y Escalas Sanitarios.*

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, la Junta de Castilla y León elaborará y presentará a las Cortes Regionales un Proyecto de Ley de Cuerpos y Escalas Sanitarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, conforme a las previsiones contenidas en el presente texto legal.

Disposición final segunda. *Regulación del procedimiento para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, la Junta de Castilla y León aprobará el reglamento regulador del procedimiento para la elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.

Disposición final tercera. *Reglamento del Consejo de la Función Pública.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley se elaborará el Reglamento de funcionamiento del Consejo de la Función Pública de Castilla y León. Una vez elaborado será remitido a la Junta de Castilla y León para su aprobación y posterior publicación.

Disposición final cuarta. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la presente Ley se aprobará un Reglamento sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal funcionario al servicio de la Administración de Castilla y León.

Disposición final quinta. *Desarrollo reglamentario.*

Se faculta a la Junta de Castilla y León para aprobar las disposiciones necesarias en desarrollo de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al mes de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Por lo tanto, mando a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley la cumplan, y a todos los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Valladolid, 24 de mayo de 2005.

JUAN VICENTE HERRERA CAMPO,
Presidente

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.