



A/A Dña. Marta López de la Cuesta
Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto
Consejería de la Presidencia

Valladolid 13 de marzo de 2018

Estimada Sra.:

Desde la FeSP-UGT de Castilla y León hemos impulsado y apostado por la efectiva implantación del Concurso Abierto y Permanente de Funcionarios de la Junta de Castilla y León.

La apreciada necesidad de ofrecer un sistema de provisión de puestos de trabajo moderno, eficaz y ágil motivó que fuese uno de los puntos importantes a incluir y firmar, entre esta central sindical y la Administración Autonómica, en el *Acuerdo Marco por el que se recuperan los derechos de los empleados públicos y se fijan las prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019*.

Llegado el momento actual creemos urgente e inaplazable comenzar a plasmar dicho compromiso en un documento que concrete de manera definitiva el procedimiento de provisión de puestos mediante el sistema de Concurso Abierto y Permanente.

Ya hace más de 6 años que presentamos nuestra primera propuesta de CAP. En todo este tiempo hemos mostrado y defendido unos conceptos y principios sobre los que sustentar la futura norma de desarrollo que regule el citado concurso.

La propuesta que hacemos desde la UGT se respalda y avala en el éxito y experiencia acumulada del concurso abierto y permanente del personal laboral de esta misma Administración. El cambio de metodología en relación con el tradicional sistema de convocatoria y resolución de concurso de méritos, no ofrece mayor dificultad que la breve adaptación que todo cambio supone.

Secretaría Administración Autonómica FeSP- U.G.T. Castilla y León

C/ Huertas 34 (47005) Valladolid Tfno.:+34 983 305 500 Fax: +34 901 706 209

Correo electrónico: autonomicacyl@fesp.ugt.org

<http://castillayleon.fespugt.es>





A nuestro juicio, todo concurso cuyo carácter pretenda ser abierto y permanente, ha de entenderse cuando las propiedades de este, permitan con una única fase de convocatoria, producir resoluciones de carácter cíclico con una frecuencia pautada.

Si bien, la convocatoria debe tener una vigencia permanente en el tiempo, la fase de resoluciones creemos adecuado tenga una periodicidad semestral. No obstante, como fórmula transitoria y hasta que dicho proceso de concurso adquiera práctica, entendemos que dicho frecuencia pueda verse limitada de forma transitoria a una sola resolución anual durante los dos primeros años.

Por otra parte, también apuntamos las ideas principales que deben respaldar el sistema de concurso de meritos de aquellos puestos de trabajo cuyo sistema de provisión sea el concurso específico.

Bajo estas consideraciones iniciales creemos oportuno remitirle la siguiente propuesta que esperamos tenga a bien estimar.

Reciba un cordial saludo,

José Miguel García Álvarez
Sº Administración Autónoma
FeSP UGT Castilla y León



PRINCIPIOS GENERALES EN LAS MODALIDADES DE CONCURSO DE TRASLADOS ABIERTO Y PERMANENTE Y CONCURSO ESPECÍFICO PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE PERSONAL FUNCIONARIO EN LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

SISTEMA DE PROVISIÓN.

El concurso constituye el sistema normal de provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario, basado en la valoración de méritos.

El concurso se realizará bajo dos modalidades de convocatoria independientes:

- Convocatoria de Concurso ***Abierto y Permanente*** (en adelante **CAP**): Bajo esta modalidad se proveerán los puestos de trabajo cuyo sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo sea por concurso ordinario.
- Convocatoria de Concurso ***“específico”***: Bajo esta modalidad se proveerán los puestos de trabajo cuyo sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo sea por concurso específico.

PERIODICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS

La convocatoria del CAP se realizará, salvo modificación o sustitución de su norma de desarrollo, por una sola vez y tendrá carácter permanente en el tiempo.

Las convocatorias de concursos específicos se producirán mediante convocatoria anual.



PERIODICIDAD DE LAS RESOLUCIONES

Modalidad CAP:

Tendrá dos resoluciones definitivas anuales que serán objeto de publicación en el BOCyL en los meses de junio y diciembre

Previamente a las resoluciones precitadas, habrá sendas resoluciones provisionales que se publicarán en BOCyL con una antelación suficiente para la presentación y resolución de alegaciones contra la adjudicación provisional.

Transitoriamente, en los dos años naturales siguientes a la implantación del concurso abierto y permanente de funcionarios, este tendrá una única resolución definitiva con fase de resultas que se publicará en BOCyL en el mes de diciembre, precedida de la correspondiente publicación de la resolución provisional.

Modalidad Concurso específico:

Las resoluciones de esta modalidad se producirán en el plazo máximo de 8 meses desde su convocatoria.

Previamente a las resoluciones precitadas, habrá sendas resoluciones provisionales que se publicarán en BOCyL con una antelación suficiente para la presentación y resolución de alegaciones contra la adjudicación provisional.

PLAZAS OBJETO DE PETICIÓN

Modalidad CAP:

Serán susceptibles de petición, la totalidad de puestos de trabajo cuyo sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo sea por concurso ordinario.



Modalidad Concurso específico:

Serán susceptibles de petición la totalidad de puestos de trabajo determinados en la convocatoria y cuyo sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo sea por concurso específico.

PLAZAS OBJETO DE ADJUDICACIÓN

Modalidad CAP:

Serán objeto de posible adjudicación en cada resolución, las plazas vacantes al 31 de julio, para la resolución de diciembre y al 31 de enero para la resolución de junio y no se encuentren afectadas por alguna de las siguientes causas de exclusión:

- a) Que estén reservadas para su provisión por promoción interna y/o turno libre.
- b) Que, incluidas en un plan de ordenación de recursos humanos, así lo determine el mismo.
- c) Que la Administración haya estimado procedente su exclusión por razones técnicas, organizativas o productivas. En este caso por la Administración se dará cuenta a la MESA DE SEGUIMIENTO, de forma pormenorizada y comprensible, de las plazas excluidas y los motivos de su exclusión.

Modalidad Concurso específico:

Serán objeto de posible adjudicación en cada resolución, la totalidad de plazas convocadas.

PRINCIPIO DE TRASPARENCIA

La Administración a través de su sede electrónica mediante el Portal del Empleado Público, mantendrá actualizada la totalidad de plazas vacantes existentes, así como la totalidad de plazas excluidas y su causa, de todos sus



centros de trabajo y sedes Administrativas, al objeto de dar a conocer a los empleados públicos las plazas disponibles a las que poder concursar.

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Los concursantes voluntarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sólo podrán participar en las convocatoria de concursos de traslados, sea cual fuere su modalidad, si ha transcurrido más de un año desde el nuevo ingreso o toma de posesión, en caso de promoción interna, o dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido por concurso de méritos.

Los concursantes voluntarios del resto de Administraciones Públicas que pretendan concursar a plazas abiertas al resto de Administraciones, podrán participar siempre que reúnan las condiciones del párrafo anterior y la Administración de donde procedan tenga suscrito Acuerdo marco para fomentar la movilidad de los empleados públicos entre las Administraciones Públicas o convenio de reciprocidad suscrito con la Administración de Castilla y León

COMISIONES DE VALORACION

Modalidad CAP:

Se creará una mesa de seguimiento de CAP que actuará y tendrá las facultades, competencias y potestades de comisión de valoración del CAP, así como las expresamente otorgadas en la convocatoria de CAP.

Su composición será la siguiente: Presidente, tres vocales, secretario con voz y voto, y tres vocales más a propuesta de las centrales sindicales de **mayor representatividad.**

Además de los miembros titulares de la comisión, se nombrará un número igual de suplentes.



Modalidad Concurso específico:

Se creará una Comisión de valoración cuya composición será la misma que la del CAP.

SOLICITUD

Las solicitudes tendrán una vigencia temporal de entre 2 o 4 resoluciones definitivas. *(En función de norma transitoria)*

Las solicitudes deberán dirigirse al órgano convocante antes de las 24:00 horas del día 31 de enero para participar en la resolución de junio y antes de las 24:00 horas del día 31 de julio para la resolución de diciembre.

DESISTIMIENTO Y NUEVA SOLICITUD.

Los interesados, salvo los concursantes forzosos, podrán desistir total o parcialmente de su solicitud de participación en el procedimiento en cualquier momento anterior al de la publicación de la resolución provisional del concurso.

Se considerará desistimiento parcial la eliminación de alguna de las plazas solicitadas, no pudiendo introducirse otras modificaciones en la petición formulada.

A partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León» de la resolución provisional del concurso, no será admitido desistimiento alguno respecto de la correspondiente resolución definitiva. Desde tal fecha, el desistimiento total o parcial que pueda formularse surtirá efectos respecto de la siguiente de las resoluciones definitivas.

La presentación de una nueva solicitud anulará la anterior desde el mismo momento en que se registre, salvo que en esa fecha se haya publicado ya en el «Boletín Oficial de Castilla y León» la resolución provisional del procedimiento derivado de la primera solicitud, en cuyo caso, la nueva solicitud será tenida en cuenta en la siguiente resolución.



La nueva solicitud será tenida en cuenta en la resolución que corresponda según su fecha de presentación.

RESOLUCIÓN PROVISIONAL Y DEFINITIVA.

La adjudicación de destinos se realizará según el orden de preferencia especificado por el concursante en su solicitud de participación.

Los destinos adjudicados son irrenunciables, salvo que en el mismo proceso se hayan obtenido destino en distintos cuerpos, en cuyo caso, el funcionario afectado deberá optar por uno de ellos en el plazo que a tal efecto le sea conferido.

Igualmente se podrá renunciar cuando, durante el plazo posesorio, se hubiere obtenido otro destino definitivo en cualquier convocatoria pública o proceso de provisión de puestos de trabajo, de ésta o cualquier otra Administración.

El órgano competente en materia de personal correspondiente al lugar donde preste servicios el trabajador podrá, no obstante, y salvo que el puesto haya sido adjudicado en el concurso o al mismo deba acceder otro trabajador, diferir el cese por necesidades del servicio por un período máximo de un mes, debiendo comunicarse tal decisión al propio interesado y a la Unidad a que haya sido destinado el trabajador.

En este supuesto la plaza de la que es titular el trabajador al que se le ha diferido el cese, tendrá la consideración de vacante desde el día de la publicación en el «B.O.C. y L.» de la resolución definitiva en la que aquel resultó adjudicatario.

En los supuestos anteriores y a efectos únicamente de antigüedad, se tendrá en cuenta como fecha de toma de posesión aquella en la que, de no haber mediado demora, se hubiera producido.



BAREMO DE MÉRITOS.

La fecha de referencia de méritos será el último día del plazo de solicitudes para sus respectivas resoluciones en el caso de CAP y último día del plazo de solicitudes de la convocatoria en modalidad de específicos.

La valoración de los méritos para la adjudicación de las plazas se efectuará con arreglo al baremo fijado en la convocatoria que en incluirá:

- Antigüedad.
- Grado personal.
- Nivel del puesto ostentado con carácter definitivo
- Permanencia en el puesto con destino definitivo.

Conforme a estos criterios se presentan las siguientes dos opciones:

OPCIÓN 1

El baremo se basa en contemplar la vida laboral del funcionario y cuantificar los distintos apartados sin límites de máximos. Las fracciones inferiores al mes entero no se contabilizarán.

Ejemplo: Funcionario con 48 meses en nivel 12, 39 meses en nivel 14 y 72 meses en nivel 16.

- a) Antigüedad: Se valorará razón de 0,10 puntos por mes trabajado completo de servicio.

(En el ejemplo del funcionario descrito por este apartado obtendría, 159 meses por 0,10 = 15,9 puntos.)

- b) Por los niveles desempeñados en los últimos 30 años de la carrea profesional del funcionario: Se valorará a razón de hallar el valor/mes resultante del cociente entre el nivel desempeñado dividido entre 200, y este multiplicado por tantos meses completos haya desempeñado



dicho nivel. El resultado final de este apartado será el sumatorio de todos los valores resultantes de cuantos niveles haya desempeñado en los últimos 30 años el funcionario en su carrera laboral:

(Puntos en nivel 12 = 12/200 por 48 meses = 2,88 puntos)

Puntos en nivel 14 = 14/200 por 39 meses = 2,73 puntos

Puntos en nivel 16 = 16/200 por 72 meses = 5,76 puntos

Resultando por tanto en este apartado una valoración final de 11,37 puntos)

c) Por Grado Personal consolidado:

Por poseer un Grado Personal igual al puesto solicitado 0,40 puntos por mes trabajado completo de servicio desde la fecha de consolidación del grado.

Por poseer un Grado Personal superior o en un grado inmediato inferior al del puesto solicitado 0,30 puntos por mes de trabajado completo de servicio desde la fecha de consolidación del grado.

Por poseer un Grado Personal inferior en 2 o más grados 0,20 puntos por mes de trabajado completo de servicio desde la fecha de consolidación del grado.

A efectos del cómputo del presente apartado, se tendrá en consideración el último grado consolidado por el funcionario.

(En el ejemplo del funcionario descrito en el apartado anterior que optase a un puesto mismo nivel que grado consolidado, por este apartado obtendría, 72-24 = 48 meses por 0,40 = 19,20 puntos.)

d) Por la permanencia ininterrumpida con destino definitivo en el mismo puesto de trabajo del Cuerpo/Escala desde el que concursa, se valorará razón de 0,10 puntos por mes trabajado completo de servicio.



(En el ejemplo del funcionario descrito en el apartado anterior, si el funcionario llevase en el puesto desde que ocupó el nivel 16, obtendría, 72 meses por $0,10 = 7,20$ puntos.)

OPCIÓN 2

El baremo se respalda en una puntuación con valores fijos por apartado y límites de máximos. Las fracciones inferiores al mes entero no se contabilizarán.

Sobre una puntuación máxima de 10 puntos se repartidos de la siguiente manera:

- Grado personal consolidado: 3 puntos
- Nivel del puesto desempeñado y duración: 3 puntos
- Antigüedad en la Administración: 4 puntos

Grado Personal Consolidado (Máximo 3 puntos):

- Por poseer un Grado Personal Superior al solicitado: 3 puntos
- Por poseer un Grado Personal Igual al solicitado: 2 puntos.
- Por poseer un Grado Personal inferior al solicitado: 1 puntos.
- Por poseer un Grado Personal inferior en más de dos niveles: 0,5 puntos.

(En el ejemplo del funcionario descrito en el supuesto anterior que optase a un puesto igual nivel con grado consolidado, por este apartado obtendría 2 puntos.)

Nivel del puesto ocupado definitivo y años en el mismo (Máximo 3 puntos):

Teniendo en cuenta el nivel de complemento de destino correspondiente a los puestos de trabajo desempeñados durante los CINCO años inmediatamente anteriores a la fecha de finalización del plazo de referencia de baremación, se valorará el tiempo de permanencia en los puestos de trabajo con nivel más favorable para el puesto solicitado, el tiempo de desempeño de puestos de inferior, igual o superior nivel al que se convoca, según la siguiente escala:



– Por estar desempeñando o haber desempeñado un puesto de trabajo con nivel de complemento de destino superior al del puesto que se solicita durante un tiempo:

- Igual o superior a 5 años: 3 puntos.
- Igual o superior a 2 años e inferior a cinco años: 2 puntos.

– Por estar desempeñando o haber desempeñado un puesto de trabajo con nivel de complemento de destino igual al del puesto que se solicita durante un tiempo:

- Igual o superior a 5 años: 2 puntos.
- Igual o superior a 2 años e inferior a cinco años: 1,5 puntos.

– Por estar desempeñando o haber desempeñado un puesto de trabajo con nivel de complemento de destino inferior al del puesto que se solicita durante un tiempo:

- Igual o superior a 5 años: 1,5 puntos.
- Igual o superior a 2 años e inferior a cinco años: 0,5 puntos.

(En el ejemplo del funcionario descrito en el supuesto anterior que optase a un puesto igual nivel, como lleva 72 meses, por este apartado obtendría 2 puntos.)

Antigüedad en la Administración (Máximo 4 puntos):

Se valorará razón de 0,012 puntos por mes trabajado completo de servicio.

A estos efectos, se computarán los reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario, al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración.

(En el ejemplo del funcionario descrito por este apartado obtendría, 159 meses por $0,015 = 1,91$ puntos.)