

PROYECTO DE DECRETO __/2019, DE _____, POR EL QUE SE APRUEBA EL CATÁLOGO DE PUESTOS TIPO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León viene funcionando desde el año 1983. Durante este prolongado espacio temporal, el instrumento a través del que se ha materializado la ordenación de sus recursos humanos han sido las relaciones de puestos de trabajo, puestas en marcha en momentos muy diferentes y respuesta a menudo a necesidades de carácter coyuntural.

Ante tal circunstancia, el Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015-2019, inscrito en el Registro Central de Convenios Colectivos por Resolución de 29 de diciembre de 2015, establece como una de ellas la de mejorar y modernizar la función pública de Castilla y León, avanzando hacia un sistema de ordenación de puestos de trabajo que permita adaptar con agilidad la estructura de la Administración a las necesidades del servicio público. En este contexto se establece el compromiso de negociar los puestos tipo, garantizando que las relaciones de puestos de trabajo se acomoden a ellos.

En el escenario descrito, la Ley 2/2017, de 4 de julio, de Medidas Tributarias y Administrativas, modifica los instrumentos de organización de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y da una nueva redacción a los artículos 21 a 24 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. El artículo 21 establece que la Administración de esta Comunidad se estructura a través de tres instrumentos organizativos: la plantilla, el catálogo de puestos tipo del personal funcionario y las relaciones de puestos de trabajo. Por otro lado, el artículo 23 define el catálogo de puestos tipo como el “instrumento de clasificación y ordenación de los puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León” y establece que éste “comprenderá la relación de puestos tipo a que habrán de acomodarse los puestos de trabajo del personal funcionario así como los criterios seguidos para su clasificación”. En el mismo sentido se había pronunciado el artículo 5 del Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

Dentro de este marco legal, la Junta de Castilla y León dicta el Acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, por el que aprueba el catálogo de puestos tipo de personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. Éste resulta del ejercicio de su potestad autoorganizatoria, que legitima a la Administración a estructurar sus propios medios y servicios del modo que

resulte más conveniente para el ejercicio de sus competencias y para la adecuada satisfacción de sus fines, sin trascender de su esfera jurídica interna. Y todo ello, dentro de las limitaciones presupuestarias destinadas a controlar el gasto público. Los dos objetivos fundamentales del Acuerdo eran: por un lado, ordenar la diversidad de puestos existentes sobre la base de unos criterios generales que permitan su objetivación y por otro lado, facilitar la elaboración y la negociación de las relaciones de puestos de trabajo futuras, ya que éstas se limitarán a determinar qué puestos de los recogidos en el catálogo resultan adecuados para hacer frente a las necesidades de la organización en cada momento, dentro de un marco de gasto controlado.

El 27 de septiembre de 2018 se dictan los Acuerdos de la Junta de Castilla y León por los que se modifican las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario de las distintas Consejerías y organismos autónomos de la Administración de esta Comunidad. Dichas modificaciones responden a dos objetivos fundamentales: adaptar los puestos de trabajo a las estructuras orgánicas vigentes y acomodarlos al catálogo de puestos tipo aprobado por el Acuerdo 42/2017. Y todo ello, de acuerdo con las prescripciones del Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

No obstante, varios pronunciamientos judiciales –valga por todos ellos la cita del que ha servido como referencia al resto, es decir, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, derivada del Procedimiento Ordinario 812/2017, de 20 de diciembre de 2018-, han declarado la nulidad del Acuerdo 42/2017. Fundamentan ésta en dos aspectos: por un lado, en que las decisiones que llevaron a la creación de los distintos puestos tipo debieron justificarse documentalmente mediante estudios preparatorios e informes. Y por otro lado, en que el procedimiento a seguir para la aprobación del catálogo debió ser el de una disposición de carácter general.

Considerando que el catálogo de puestos tipo resulta exigible de acuerdo con lo establecido en los artículos 22, 23 y 24 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León así como en el artículo 5 del Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo; que no han variado las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del Acuerdo 42/2017; y que los pronunciamientos judiciales citados concluyen que su aprobación ha de llevarse a cabo por una disposición administrativa de carácter general, la Junta de Castilla y León, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y en aplicación de los artículos 23.5, 6.1, 6.2.b y 6.2.h de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, previa negociación con la

representación sindical en los términos previstos en el artículo 104 de dicha Ley, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día _____, la Junta de Castilla y León,

DISPONE

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente decreto tiene por objeto aprobar el catálogo de puestos tipo del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

El catálogo de puestos tipo es el instrumento de clasificación y ordenación de los puestos tipo y comprende los criterios seguidos para su clasificación y la relación de éstos.

2. Quedan excluidos del catálogo de puestos tipo los puestos de trabajo del personal docente, del personal de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León y los que no hayan de servir de modelo para la creación de otros iguales.

Artículo 2.- Notas definitorias de los puestos tipo.

Cada puesto tipo contiene todas o parte de las notas definitorias que se exponen a continuación y que se plasman en el correspondiente anexo.

- a) **Su denominación:** Es el nombre asignado a cada puesto tipo.
- b) **El código identificativo del puesto tipo (CAID):** Es el nombre que recibe el puesto tipo en el Sistema Integrado de Gestión de Personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- c) **El tipo de Cuerpo:** Establece qué tipo de Cuerpos de los contemplados en los artículos 30 y siguientes de la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León, pueden desempeñar los puestos que lo tomen como modelo.
- d) **El subgrupo o grupo profesional:** Delimita la adscripción de los puestos que lo tengan como modelo, a uno o dos de los subgrupos de clasificación profesional establecidos en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de

octubre. El puesto tipo configurado para dos subgrupos de clasificación, habilita la adscripción de puestos a ambos de forma indistinta o a uno de ellos en exclusiva.

- e) **El cuerpo:** Incluye la determinación del cuerpo o de los cuerpos de adscripción del puesto.
Si el puesto tipo recoge el cuerpo de adscripción, éste será exigible para el acceso a los puestos de trabajo que lo tengan como modelo.
Si el puesto tipo no recoge el cuerpo de adscripción, los puestos que lo tengan como modelo podrán desempeñarse por funcionarios de cualquier cuerpo dentro del subgrupo de clasificación profesional o por los funcionarios de aquellos cuerpos que así determine la relación de puestos de trabajo por exigencias normativas o por considerarse necesario para el desempeño de sus funciones dentro de la organización.
Si el puesto tipo se configura para dos o más cuerpos o escalas, habilita a la adscripción de puestos a todos de forma indistinta, a varios de ellos o a uno en exclusiva.
- f) **El nivel:** El nivel de complemento de destino define la posición del puesto en la organización.
- g) **El complemento específico:** El puesto tipo lleva asociado uno o varios complementos específicos. Éstos dependerán de las condiciones particulares de los puestos de trabajo que lo tomen como modelo.
- h) **La dependencia:** La dependencia orgánica de los puestos de trabajo será determinada en la relación de puestos de trabajo. No obstante, algunos puestos tipo contienen una dependencia concreta, siempre que ésta constituya una característica inherente a su naturaleza o a su posición en la organización administrativa, así como cuando de ella puede derivarse especial responsabilidad o una mejor gestión del servicio público.
- i) **Los requisitos:** El puesto tipo puede establecer requisitos singulares para la ocupación de los puestos que lo tomen como modelo. Son requisitos singulares los que exceden de los requeridos para acceder al correspondiente cuerpo, escala o especialidad. No obstante, esta nota no será de concurrencia obligatoria en la definición del puesto tipo.
- j) **El sistema de provisión:** Cada puesto tipo especificará cuál de las formas de provisión previstas en el artículo 48 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León corresponde a los puestos que lo tomen como modelo, es

decir, la libre designación (LD), el concurso específico (CE) o el concurso ordinario (CO).

- k) Los méritos:** Esta nota alude a los méritos valorables en el correspondiente procedimiento de provisión. Generalmente se refieren a la experiencia en un área de trabajo de la Administración. Si la forma de provisión es el concurso específico, todos los puestos de trabajo que tomen como modelo el puesto tipo exigirán como mínimo dichos méritos. No obstante, esta nota no será de concurrencia obligatoria en la definición del puesto tipo.
- l) El contenido funcional mínimo:** Cada puesto tipo recoge las funciones que como mínimo habrán de tener los puestos de trabajo que lo tomen como modelo, sobre la base de las funciones propias de los cuerpos, escalas y especialidades previstos en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

Artículo 3.- Criterios para la aprobación del catálogo de puestos tipo.

1. Los puestos tipo se obtienen de la asociación de puestos de trabajo homogéneos. Son puestos homogéneos aquellos que comparten todas o parte de sus características esenciales, es decir, el subgrupo o grupo de clasificación profesional, el cuerpo, escala o especialidad de adscripción, el nivel del complemento de destino y el complemento específico.
2. La clasificación y ordenación del catálogo de puestos tipo se realiza atendiendo a los siguientes criterios:
 - a) Se crean puestos tipo con funciones de dirección o coordinación para atender a la jefatura de las unidades administrativas contempladas en las estructuras orgánicas y de los centros diferenciados de prestación de servicios. Así mismo se crean puestos tipo que sirven de modelo para aquellos puestos de trabajo que tienen encomendadas las aludidas funciones de dirección y coordinación por la normativa vigente.
 - b) Por el tipo de Cuerpos que pueden desempeñarlas: Los puestos tipo estarán adscritos en exclusiva a uno de los tipos de Cuerpo. No obstante, algunos puestos tipo podrán adscribirse indistintamente a más de un tipo de Cuerpo en los siguientes casos:
 - Cuando su forma de provisión sea la libre designación o el concurso específico.
 - Cuando se trate de puestos de dirección o coordinación.

- Cuando el cuerpo o escala de administración especial exista en el ámbito de esta Administración como consecuencia de un proceso de transferencias, no habiendo existido procesos selectivos tras producirse éstas.
 - Cuando el número de puestos de trabajo necesarios para garantizar la prestación del servicio sea superior al número de funcionarios de un cuerpo o escala concreto, de manera que no sea posible asegurar su cobertura y atender las necesidades existentes.
- c) Para garantizar la especialización: Los puestos tipo estarán preferentemente adscritos a un único subgrupo de clasificación profesional para asegurar la adecuación de las funciones de los puestos de trabajo a las funciones de los cuerpos y escalas. No obstante, podrán abrirse a un máximo de dos.
- d) Por la forma de provisión: Cada puesto tipo contiene una única forma de provisión.
- e) Por el nivel de complemento de destino: Los puestos tipo sólo podrán contemplar un nivel de complemento de destino.
- f) Por el complemento específico: Se tenderá a que el puesto tipo recoja un complemento específico único. No obstante, dada la diversidad de puestos de trabajo cuya clasificación se realiza, se admite la posibilidad de que existan puestos tipo con un máximo de siete complementos específicos posibles e individualizados.
- g) Por su preponderancia.

Artículo 4.- Aprobación de la relación de puestos tipo.

De acuerdo con los criterios establecidos en el artículo anterior, se aprueba la relación de puestos tipo a que habrán de acomodarse los puestos de trabajo de personal funcionario, que se recoge en el Anexo I del presente Decreto.

Artículo 5.- Modificación del catálogo de puestos tipo.

El presente catálogo podrá ser objeto de modificación por existir razones organizativas suficientemente motivadas que conlleven la necesidad de crear, modificar o suprimir los puestos tipo existentes, siempre que ello resulte compatible con las exigencias presupuestarias en materia de control del gasto. Todo ello, previa negociación con la representación sindical en los términos previstos en el artículo 104 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

La modificación del catálogo de puestos tipo habrá de respetar en todo caso los criterios establecidos en los apartados a) a f) del artículo 3.2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Puestos de trabajo que no sirven de modelo para la creación de otros iguales.

Se aprueba la relación de puestos de trabajo que no sirven de modelo para la creación de otros iguales y que por tanto quedan excluidos de la relación de puestos tipo aprobada por el presente Decreto. Dicha relación se recoge en el **Anexo II**.

Estos puestos no pueden formar parte del catálogo por razón de su singularidad, por formar parte de una categoría de puestos a extinguir o por existir razones organizativas que aconsejan la no creación de puestos similares.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Acomodación de las relaciones de puestos de trabajo existentes al catálogo de puestos tipo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo deberán acomodarse a los puestos del catálogo, en los términos establecidos en la disposición transitoria primera del Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.
2. Los puestos de trabajo que no respondan a las características de un puesto tipo, deberán modificarse para acomodarlos al puesto tipo con el que guarden menor diferencia retributiva, de acuerdo con sus características esenciales.
3. El nombre de los puestos que tomen como modelo un puesto tipo podrá coincidir o no con la denominación de éste.
4. Las relaciones de puestos de trabajo podrán concretar el cuerpo o escala de adscripción cuando éste no venga determinado por el puesto tipo. Así mismo, podrán abrir puestos a funcionarios de otras Administraciones Públicas que pertenezcan a cuerpos o escalas que guarden correspondencia funcional con los cuerpos o escalas de esta Administración a los que esté adscrito el puesto tipo que les sirva como modelo, así como a personal estatutario sanitario o docente con funciones similares en el ámbito de las Consejerías de Sanidad y Educación respectivamente.

5. Las relaciones de puestos de trabajo concretarán el complemento específico en aquellos casos en que el puesto tipo admita varios complementos específicos posibles. El complemento específico que se asigne responderá a las condiciones particulares del puesto y a los factores exigidos para su establecimiento.
6. Las relaciones de puestos de trabajo establecerán la dependencia orgánica de los puestos que contengan. No obstante, estarán vinculadas a la que establezcan los puestos tipo cuando éstos la determinen.
7. Las relaciones de puestos de trabajo cuya forma de provisión sea el concurso específico, podrán establecer requisitos singulares y méritos específicos adecuados a las características de cada puesto, no contemplados en los puestos tipo que les sirvan de modelo.
8. Las relaciones de puestos de trabajo, deberán recoger las funciones de aquellos puestos de trabajo que excedan de las que como mínimo establezca el correspondiente puesto tipo.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.- Habilitación.

Se faculta al titular de la consejería competente en materia de función pública para dictar órdenes e instrucciones en aplicación de este decreto.

Segunda.- Revisión.

El presente catálogo será revisado en el plazo máximo de seis meses contados desde su fecha de entrada en vigor.

Tercera.- Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.