

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN
Sala de lo Contencioso-administrativo de
VALLADOLID
Sección Primera

Modelo: S40120
Equipo/usuario: JVA
N.I.G: 47186 33 3 2017 0000882

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000808 /2017

Sobre FUNCION PUBLICA
De CESH
Abogada: D.ª AMOR LAGO MENENDEZ
Procuradora: D.ª ANA ISABEL ESCUDERO ESTEBAN
Contra CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
LETRADO DE LA COMUNIDAD

ANA ISABEL ESCUDERO ESTEBAN
Procuradora
Tfno: 983.35.55.12/ Fax: 983.35.65.80

NOTIFICADA: 16/01/2019

procuradoraescudero@gmail.com

D.ª ANA RUIZ POLANCO, Letrada de la Administración de Justicia, Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-administrativo de VALLADOLID,

POR EL PRESENTE HAGO CONSTAR: Que en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO arriba referenciado ha recaído sentencia del siguiente tenor literal:

VENCIMIENTO: 27 DE FEBRERO DE 2019

"SENTENCIA N.º 10

ILMOS. SRES.

PRESIDENTA:

DOÑA ANA M.ª MARTÍNEZ OLALLA

MAGISTRADOS:

DOÑA ENCARNACIÓN LUCAS LUCAS

DON FELIPE FRESNEDA PLAZA

DON LUIS MIGUEL BLANCO DOMÍNGUEZ

En Valladolid, a diez de enero de dos mil diecinueve.

Visto por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid el recurso contencioso-administrativo n.º 808/2017, interpuesto por la Procuradora Sra. Escudero Esteban, en representación de CESH, siendo parte demandada la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, representada y defendida por Letrado de sus servicios jurídicos, impugnándose el acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se 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, publicado en el BOCyL de 4 de septiembre de 2017, y habiéndose seguido el procedimiento jurisdiccional ordinario previsto en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa de 13 de julio de 1998.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La representación procesal de la parte actora interpuso recurso contencioso-administrativo contra resolución expresada en el encabezamiento.

SEGUNDO. Reclamado el expediente administrativo, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa de 13 de julio de 1998, y una vez que fue remitido este, se dio traslado a la parte recurrente para que formulara la demanda, lo que hizo en término legal, efectuando las alegaciones que se expresan en la fundamentación jurídica de esta resolución, e interesando en el suplico de la demanda que se declare la nulidad radical del acuerdo recurrido, así como "la nulidad radical, absoluta o de pleno derecho de cuantas disposiciones y actos trajeren causa del Acuerdo impugnado, en particular, de cuantos actos administrativos de aplicación individual se hubieren dictado", con imposición de costas a la Administración demandada.

TERCERO. La representación procesal de la parte demandada contestó a la demanda, alegando la legalidad del acuerdo recurrido.

CUARTO. El pleito no fue recibido a prueba, ni se formuló por las partes el escrito de conclusiones previsto en el artículo 62 de la LJCA.

Es ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Felipe Fresneda Plaza.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Se plantea en el presente recurso jurisdiccional la impugnación del acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se 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, publicado en el BOCyL de 4 de septiembre de 2017.

Dada la similitud de las cuestiones planteadas en este procedimiento con las que se formularon en el recurso número 811/2017 en el que se impugna el mismo Acuerdo y que han sido resueltas por la Sentencia de fecha 20 de diciembre de 2018 y en el recurso 812/2017, en el que recayó también sentencia de la misma fecha, hemos de dar en la presente resolución los mismos argumentos que se expresaban en aquellas sentencias. Ello es así por la fundamental razón de que en las reiteradas sentencias se anulaba el expresado acuerdo en cuanto que no existía motivación para su

adopción, respecto a la justificación de la tipología de los distintos puestos clasificados y en cuanto se reputaba que dicho acto tenía el carácter de disposición de carácter general, por lo que el procedimiento de tramitación del mismo debía ser el establecido para las disposiciones reglamentarias.

También en el presente recurso se alude de forma reiterada a la falta de motivación y justificación de las decisiones adoptadas para la catalogación de los puestos, así en el fundamento de derecho primero, pág. 4, en el mismo fundamento de derecho pág. 5, en cuanto a la falta de explicitación de los criterios para el otorgamiento de complementos específicos, también el 3º de los fundamentos de derecho en cuanto a la falta de motivación sobre la provisión de puestos por funcionarios pertenecientes a varios cuerpos, o el indebido establecimiento de los sistemas de provisión, con especial referencia al sistema de libre designación, o la no justificación de la exclusión del catálogo de determinados puestos tipo.

SEGUNDO. Por este motivo debemos reproducir en la presente sentencia toda la argumentación que se ha expuesto en aquéllas, en las que se dice:

<< 4.1 El expediente remitido por la Administración demandada se compone de:

La **propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se 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, de **fecha 27 de julio de 2017**, firmada por la Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León (folios 1 a 102).*

Certificado de la secretaria de la **Mesa General de Negociación de los empleados públicos (folio 103), en el que se certifica que en la sesión extraordinaria de la citada Mesa celebrada el día **19 de julio de 2017** ha sido informado y debatido el siguiente punto del orden del día: propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se 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.*

Certificado de la secretaria del **Consejo de la Función Pública (folio 104) en el que se certifica que en la sesión extraordinaria del Pleno del Consejo de la Función Pública celebrada el día **25 de julio de 2017** se ha informado favorablemente el siguiente punto del orden del día: propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se 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.*

**El acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Catálogo de puestos tipo aquí impugnado (folios 105 a 202).*

**Publicación del Acuerdo 42/2017 en el BOCyL de 4 de septiembre de 2017.*

En el oficio de 23 de febrero de 2018 del jefe de Servicio de Acceso, Provisión y Relaciones de Puestos de Trabajo remitido a la Sala con ocasión de la ampliación del expediente administrativo interesada por la parte recurrente se indica que:

**No consta en ese Servicio acuerdo de inicio del expediente de que se trata.*

**La base de negociación con la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos son las propuestas de la Administración.*

**El estudio o examen de los puestos integrantes de las relaciones de puestos de trabajo no está documentado.*

**Los documentos anteriores a la propuesta del Acuerdo son unos correos electrónicos, que se dice enviados a las Consejerías, con una documentación, sin que conste respuesta de estas (folios 1 a 16); las actas de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de 25 de noviembre y 19 de julio de 2017; y la solicitud de vista del expediente de la presidenta de la Asociación recurrente de 16 de octubre de 2016.*

4.2. El art. 70 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, regula el expediente administrativo en los siguientes términos:

1. Se entiende por expediente administrativo el conjunto ordenado de documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla.

2. Los expedientes tendrán formato electrónico y se formarán mediante la agregación ordenada de cuantos documentos, pruebas, dictámenes, informes, acuerdos, notificaciones y demás diligencias deban integrarlos, así como un índice numerado de todos los documentos que contenga cuando se remita. Asimismo, deberá constar en el expediente copia electrónica certificada de la resolución adoptada.

4.3. De lo expuesto hasta ahora, cabe concluir, a la vista del expediente administrativo remitido, que tiene razón la parte recurrente cuando sostiene que el acuerdo impugnado carece de cualquier documentación técnica que justifique las decisiones que se adoptan en el Acuerdo impugnado: no hay estudios preparatorios o informes de los puestos de trabajo tipo, ni de los puestos de trabajo integrantes de las relaciones de puestos de trabajo preexistentes, ni de estas en su conjunto, no se especifican qué

normas se tiene en cuenta para la clasificación y definición funcional de los puestos de trabajo, cuáles son los puestos que se consideran de idéntico contenido funcional, etc., que constituyan el soporte técnico necesario que justifique la ordenación decidida en el instrumento impugnado. En definitiva, no obran en el expediente administrativo los documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento al Acuerdo impugnado, por lo que se ha de entender que no existen.

En el propio oficio de 23 de febrero de 2018 del jefe de Servicio de Acceso, Provisión y Relaciones de Puestos de Trabajo se reconoce que el estudio o examen de los puestos integrantes de las relaciones de puestos de trabajo no está documentado; por tanto, se desconoce qué ha llevado, primero a la Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto a proponer y, después, a la Junta de Castilla y León a aprobar el Catálogo de los puestos tipo en los términos en que se ha hecho.

El número de puestos tipo que se contemplan en el Catálogo son 81, pero no se sabe cuáles son las razones por las que son 81 y no cualquier otro número.

En el art. 23.2 de la LFPCyL se establece que:

"El catálogo comprenderá la relación de puestos tipo a que habrán de acomodarse los puestos de trabajo de personal funcionario, **así como los criterios seguidos para su clasificación**".

Tampoco se explicitan en el Preámbulo todos los criterios generales que se han tenido en cuenta para establecer la tipología de puestos que se ha efectuado.

Se dice en el referido Preámbulo del Acuerdo que hay que racionalizar y homogeneizar las relaciones de puestos de trabajo y que para ello "es necesario comenzar por racionalizar y homogeneizar las relaciones de puestos de trabajo, lo cual se consigue a través del establecimiento previo de una tipología de puestos elaborada con criterios objetivos, **entre los que destacan:** el respeto a la clasificación y definición funcional establecida en normas preexistentes, el mantenimiento de las características de los puestos de trabajo de idéntico contenido funcional, por razón del Cuerpo o Escala de pertenencia, la homologación de puestos de naturaleza orgánica a los estándares establecidos, dentro de las posibilidades que ofrece el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en cuanto a la creación de unidades administrativas y, finalmente, la atribución a cada puesto tipo de un contenido funcional básico distinto al de otros puestos tipo, así como de un único nivel de complemento de destino y una única forma de provisión".

Se reconoce, pues, que no se recogen todos los criterios generales y los que señalan no se pueden considerar como tales porque, como alega la recurrente, no es un criterio el respeto a las normas preexistentes ni el mantenimiento y homologación de no se

sabe qué y nada aporta el decir que cada puesto tendrá un contenido funcional básico, un nivel y una forma de provisión, porque va de sí. El art. 23.3 de la LFPCyL establece que:

3. Cada puesto tipo contendrá al menos las siguientes notas definitorias:

- a) Su denominación.
- b) Los subgrupos o grupos de clasificación profesional así como los Cuerpos, Escalas o Especialidades a los que estén adscritos.
- c) Su sistema de provisión.
- d) El complemento de destino y el complemento específico.
- e) Su descripción funcional básica.

Por lo que es básico fijar los criterios generales que establezcan los diferentes factores que deban valorarse para cada puesto de trabajo y así establecer sus notas definitorias, para después motivar su aplicación a cada puesto de trabajo tipo. Relevante es también la falta de determinación de los factores que han de ponderarse en cada puesto de trabajo para establecer el complemento específico que corresponde a cada puesto de trabajo, en los términos fijados en el art. 76.3.b) de la LFPCyL.

Esta ausencia de soporte técnico y de motivación de la ordenación llevada a cabo justifica por sí sola el éxito de la pretensión de la recurrente, con independencia de la naturaleza jurídica del Acuerdo recurrido, acto administrativo o disposición general, que será objeto de examen con posterioridad.

Y ello, porque la Administración Pública debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al Derecho (art.103.1 CE), lo que comporta, en lo que aquí interesa, que la amplia discrecionalidad de la que goza la Administración para dotarse de la organización que estima pertinente para el cumplimiento de sus fines no se ejerza arbitrariamente. La interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos constituye uno de los principios fundamentales de la Constitución (art. 9.3).

La línea que separa lo arbitrario de lo discrecional es la motivación fundada de la decisión tomada, puesto que constituye una garantía de su legalidad, acierto y oportunidad y permite el control judicial.

Esta exigencia de motivación está establecida para los actos administrativos en el art. 35.1.i) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Y para las disposiciones generales en el art. 129 de la citada Ley 39/2015 y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en los arts. 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en los que se viene a exigir en el procedimiento

para la elaboración de las disposiciones generales que la redacción del texto esté precedida de cuantos estudios y consultas se estimen convenientes y que el anteproyecto vaya acompañado de una memoria que, en su redacción final, deberá contener el marco normativo en el que pretende incorporarse, la motivación sobre su necesidad y oportunidad, un estudio económico con referencia al coste al que dará lugar en su caso, así como a su financiación, un resumen de las principales aportaciones recibidas durante la tramitación y cualquier otro aspecto que exija una norma con rango de ley o que se determine reglamentariamente.

Esta falta de motivación y de estudios e informes que justifiquen el Catálogo de puestos tipo aprobado resulta especialmente incomprensible cuanto todas las partes están de acuerdo en que era preciso racionalizar y homogeneizar las relaciones de puesto de trabajo, dado que actualmente, según dice la letrada de la Comunidad en la contestación a la demanda, existen en Castilla y León más de 700 tipos de puestos de trabajo, y que la situación actual responde al sistema organizativo y retributivo introducido con la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas urgentes para la reforma de la Función Pública, para cuya implantación aquí fue precisa una valoración de los puestos de trabajo, en su día elaborada por la empresa Hay Ibérica, filial española de Hay Group, con las modificaciones posteriores de las relaciones de trabajo y las leyes sucesivas que se han aprobado a lo largo del tiempo. La falta de justificación de cómo se ha llevado a cabo esa reducción de 700 tipos de puestos de trabajo existentes a 81 puestos tipo, sin trabajos preparatorios, estudios, informes y alegaciones de las Consejerías afectadas todas ellas por la nueva ordenación del personal funcionario, evidencia que no ha habido legítimo ejercicio de la potestad discrecional de organización del personal, sino arbitrariedad.

4.4. Siendo, como se ha dicho, contrario a Derecho el Acuerdo impugnado, resulta preciso dilucidar, ahora, si su naturaleza jurídica es la de un acto administrativo, como sostiene la Administración, o el Catálogo de puestos tipo es una disposición general, tesis de la Asociación recurrente.

La Sala, por las razones que a continuación se expondrán, estima que es una disposición general y, en consecuencia, al no haberse seguido el procedimiento legalmente establecido para su elaboración, previsto en los arts. 75 y 76 de la Ley 3/2001, de Gobierno y Administración, en la redacción previa a la Ley 2/2017, de 4 de julio, y las previsiones de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de transparencia y participación ciudadana y de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Acuerdo impugnado es nulo de pleno derecho, con arreglo al art. 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Se llega a la conclusión expuesta teniendo en cuenta la normativa de aplicación (arts. 23 y 24 de la LFPCyL, los arts. 5 y 6 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), la jurisprudencia sobre la naturaleza de las relaciones de puestos de trabajo y el propio contenido del Acuerdo impugnado.

En los escritos rectores de este procedimiento se ha reproducido el debate sobre la naturaleza de las relaciones de puestos de trabajo habido en la jurisprudencia, cuya aplicación al supuesto enjuiciado es objeto de discrepancia entre las partes.

La jurisprudencia rectificó la que antes venía considerando las relaciones de puestos de trabajo como disposiciones de carácter general a efectos del recurso de casación, caracterizándolas como actos administrativos en la sentencia de 5 de febrero de 2014 (recurso de casación nº 2986/2012).

Se estima procedente reproducir parte de los razonamientos contenidos en la sentencia en la medida en que son invocados por ambas partes y lo en ella dicho sirve para resolver la controversia planteada.

En primer lugar, conviene resaltar la precisión que en esa sentencia se hace sobre el alcance del cambio jurisprudencial que se ciñe "...solo a las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado u organismos directamente dependientes de la misma, que son a los que se refiere el art. 15 Ley 30/1984; por lo que no cabe que de modo apriorístico dichas consideraciones deban ser necesariamente aplicables también a las Relaciones de Puestos de Trabajo de Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, habida cuenta la derogación de los arts. 16 y 17 de la Ley 30/1984 por la Ley 7/2007 (Disposición Derogatoria Única b), y de que, en definitiva, en cualquier intento de categorización de la naturaleza jurídica de las Relaciones de Puestos de Trabajo, u otro instrumento alternativo de ordenación del personal (recuérdese lo dispuesto en el art. 74 Ley 7/2007) deberá estarse como factor principal para cualquier posible análisis a lo que disponga la Ley de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma, dentro de los límites marcados al respecto por la legislación básica del Estado (art. 149.1. 18ª CE) y en concreto los que se derivan en cada caso de lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, arts. 3 y 6.

Dicha precisión es relevante, porque en el art. 15 de la Ley 30/1984 no se contemplan los catálogos de puestos tipo, solo las relaciones de puestos de trabajo que se configuran como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del

personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes: a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, **el número** y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León la Administración estructura su organización a través de tres instrumentos organizativos: la plantilla, el catálogo de puestos tipo del personal funcionario y las relaciones de puestos (art 21 de la LFPCyL, en la redacción dada por la Ley 2/2017, de 4 de julio, de Medidas Tributarias y Administrativas.

La plantilla **de personal funcionario y laboral** es el **instrumento de coordinación** entre la estructura de la función pública y las decisiones presupuestarias (art. 22.1).

El catálogo de puestos tipo es **el instrumento de clasificación y ordenación de los puestos de trabajo del personal funcionario** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (art. 23.1).

Y las relaciones de puestos de trabajo son el **conjunto ordenado de puestos de trabajo** mediante el que se **determina la cantidad de efectivos** que han de prestar servicios **en cada órgano o unidad administrativa** en que se estructura la Administración de la Comunidad de Castilla y León. **Los puestos de trabajo del personal funcionario contenidos en las relaciones de puestos de trabajo se deben acomodar a los puestos tipo definidos en el catálogo** (art. 24.1).

Sobre el procedimiento de aprobación y modificación del Catálogo de puestos tipo la LFPCyL únicamente dispone que corresponderá a la Junta de Castilla y León, previa negociación con la representación sindical y su publicidad se garantiza a través de su publicación en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (art. 23.5 y 6).

En cambio, sobre la aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo se establece que se efectuará **por acuerdo** de la Junta de Castilla y León, a propuesta de la consejería competente en materia de función pública y previo informe de los centros directivos competentes en materia de función pública y de presupuestos. Éstas se notificarán a los interesados cuando sean conocidos y determinados. Su publicidad se garantizará a través de su publicación 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.

No se dice que la forma de aprobación del catálogo ha de ser acuerdo de la Junta de Castilla y León y solo se menciona un trámite específico del procedimiento, la negociación con la representación sindical en los términos previstos por el artículo 104 de esta ley. En dicho precepto se establece, en principio, que "no existirá obligación de negociar cuando se trate de decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización" y "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. (art. 104.2), por lo que si se incluye el catálogo entre las materias que han de ser objeto de negociación, por la vía del art. 23.5 y del art. 104.1.j) de la LFPCyL, es que dicho instrumento de ordenación es algo más de una mera decisión organizativa.

El que no se mencione la forma de aprobación del Catálogo y solo se indique ese trámite específico, desde la perspectiva lógico jurídica, conduce a la conclusión que su procedimiento de elaboración ha de ser el de las disposiciones generales pues, como señala la parte recurrente, carece de fundamento que el instrumento al que han de acomodarse las relaciones de puestos de trabajo tenga una tramitación más simplificada que la de estas, cuando los trámites procedimentales previstos para aquellas garantizan un mayor acierto en una decisión que compromete la adecuada organización del personal de la Administración.

En el 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, se define el Catálogo de puestos tipo como **instrumento organizativo básico**, pues en él es donde se fijan los criterios generales de clasificación y las características definitorias de los puestos de trabajo (art. 5) y los puestos de trabajo de nueva creación deben ajustarse a alguno de los puestos tipo previstos en el catálogo de puestos tipo (art. 6).

Interesa, ahora, reproducir otros extremos de la sentencia del Tribunal Supremo antes citada que corroboran la conclusión a la que ha llegado.

Se dice en la sentencia:

Es criterio asentado en la doctrina y en la jurisprudencia, para la distinción entre el acto y la norma, el que se centra en la consideración de si el acto de que se trate innova o no el ordenamiento jurídico, integrándose en él, con carácter general y abstracto, y siendo susceptible de ulteriores y sucesivas aplicaciones; o si se trata de un acto ordenado que no innova el

ordenamiento, sino que es un acto aplicativo del mismo, en cuya aplicación se agota la eficacia del acto.

Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que **la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado**, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.

Tal es el sentido que se deriva de lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984, en cuanto "instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal". (Nos referimos al art. 15 de la Ley 30/1984 para contraernos a la normativa vigente en el momento de la RPT sobre la que se debate en el actual proceso, si bien las mismas consideraciones son referibles, y con mayor razón, al art. 74 Ley 7/2007).

No puede encontrarse en dicho precepto legal una especie de habilitación a la RPT para que, como norma, ordene los contenidos del estatuto del funcionario que preste sus servicios en los distintos puestos de la estructura administrativa, **sino que el acto de ordenación en que la RPT consiste cierra el efecto de la ordenación y no deja lugar a sucesivas y posteriores aplicaciones.**

/.../

En tal sentido **la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional.**

El Catálogo de puestos tipo tiene un alcance general y abstracto y vocación de permanencia, propio de las disposiciones generales; innova el ordenamiento en cuanto la Administración se dota de un instrumento de ordenación al que se vincula en las decisiones organizativas futuras que plasma en las relaciones de puestos de trabajo, que es donde se decide la cantidad de efectivos que han de prestar servicios en cada órgano o unidad administrativa y que son las que se configuran como acto condición en la LFPCyL. Es el instrumento de ordenación, no es un acto ordenado, no cierra la ordenación ni sucesivas y posteriores aplicaciones; por el contrario, es objeto de ellas a través de las relaciones de trabajo que se vayan aprobando.

Que su naturaleza es la propia de una disposición general también resulta del propio preámbulo del Acuerdo y, fundamentalmente, de su Anexo I.C, que lleva por título "**Alcance y efectos de la aprobación del catálogo sobre las relaciones de puestos de trabajo**".

Se dice en el preámbulo:

"Así pues, tanto el catálogo como las relaciones de puestos de trabajo son concebidos como instrumentos de ordenación, pero situados en planos distintos. En el primero, la Administración establece **el marco básico previo** en el que el segundo se debe desenvolver; ello supone el desplazamiento hacia este nuevo instrumento de una parte importante del proceso de conformación de las decisiones en materia de organización administrativa, incluida la negociación colectiva, **mediante la delimitación «a priori» de los tipos de puestos con que puede contar, reservando a las relaciones de puestos de trabajo su materialización, es decir, la creación, modificación o supresión de puestos, en función de las necesidades del servicio y dentro de las disponibilidades presupuestarias, expresión última de la potestad organizativa de la Administración.**

Pero para ello es necesario comenzar por **racionalizar y homogeneizar las relaciones de puestos de trabajo, lo cual se consigue a través del establecimiento previo de una tipología de puestos elaborada con criterios objetivos, entre los que destacan:** el respeto a la clasificación y definición funcional establecida en normas preexistentes, el mantenimiento de las características de los puestos de trabajo de idéntico contenido funcional, por razón del Cuerpo o Escala de pertenencia, la homologación de puestos de naturaleza orgánica a los estándares establecidos, dentro de las posibilidades que ofrece el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en cuanto a la creación de unidades administrativas y, finalmente, la atribución a cada puesto tipo de un contenido funcional básico distinto al de otros puestos tipo, así como de un único nivel de complemento de destino y una única forma de provisión.

Todo ello debe también coadyuvar a la modernización de las estructuras administrativas y del propio procedimiento de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, al contar con unos parámetros racionales y objetivos, públicos y previamente negociados, como punto de partida preceptivo sobre los que articular y concretar, de manera motivada, determinados aspectos puntuales de cada puesto de trabajo a crear en función de las exigencias particulares del propio ámbito de actuación y funcional del servicio público a prestar.

Las relaciones de puestos de trabajo se limitarán así a recoger, de entre los puestos de trabajo tipo establecidos en el catálogo, los que mejor se adapten a las funciones y a la organización de que en cada caso se trate, con los únicos márgenes de variación que en el propio catálogo se encuentren previstos.

Cada uno de los puestos tipo del catálogo viene descrito en una ficha de puesto de trabajo en la cual, a partir del contenido funcional básico, se recogen los elementos o datos característicos de cada uno de ellos, en cumplimiento del punto 3 del citado artículo 23 del texto legal. No obstante, el puesto tipo puede

amparar distintos puestos de trabajo; así, cuando el puesto tipo se configura con campos de contenidos alternativos, **su concreción habrá de llevarse a cabo en las relaciones de puestos de trabajo de manera motivada**, dentro de los términos y márgenes que aquél permita”.

El Anexo I.C del Acuerdo contiene una auténtica regulación a la que han de ajustarse las relaciones de puestos de trabajo y la posición en la que quedan, tras su aprobación, los puestos de trabajo existentes. Como dice la Asociación recurrente en dicho anexo se establecen unas reglas que se asemejan a un régimen transitorio respecto de aquellos puestos que se asocian a un puesto tipo y aquellos otros que no se asocian a puestos tipo; su apartado 5 atribuye un régimen jurídico a las denominadas fichas, las regula, define sus elementos y establece reglas interpretativas de tales fichas respecto de las relaciones de puestos de trabajo, que han de ser respetadas como norma en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

5. Por todo lo expuesto, como se ha dicho, se estima el presente recurso y se declara nulo de pleno derecho el acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se 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, publicado en el BOCyL de 4 de septiembre de 2017.>>

TERCERO. Los precedentes razonamientos son plenamente aplicables al supuesto analizado, en cuanto que no existe una justificación suficiente de las decisiones adoptadas, máxime en función de la auténtica naturaleza del catálogo como disposición de carácter general, para cuya adopción se ha de seguir un procedimiento distinto, con superiores garantías al que se ha proseguido.

Al acoger los expresados motivos de nulidad se hace innecesario entrar en las demás cuestiones particulares suscitadas en la demanda, ya que todas tienen como basamento los reiterados motivos de nulidad.

CUARTO. No puede, por contra, ser acogida la pretensión de nulidad de cuantas disposiciones y actos traen causa del catálogo ahora anulado, ya que es una pretensión, que tan solo se enumera en el suplico, sin que se identifiquen o se razone mínimamente cuáles sean estos actos, y teniendo en cuenta que los reiterados actos no están formalmente recurridos, por lo que el análisis de su nulidad deberá serlo a través de los específicos cauces de impugnación que brinda nuestro ordenamiento jurídico.

QUINTO. En cuanto a las costas, previene el artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de esta Jurisdicción, en la redacción aplicable a este procedimiento que "En primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho". Y en el presente caso, aun estimado parcialmente el recurso, teniendo en cuenta que la causa primordial de declaración de nulidad es la relativa a la falta de motivación de la catalogación de puestos efectuadas, en conexión con su naturaleza de disposición general, siendo meramente accesorio la pretensión de nulidad de los acuerdos derivados del impugnado, y sin que existan dudas de hecho o de derecho sobre tales aspectos, procede su imposición a la Administración demandada.

En aplicación del principio de moderación, del que se hacen eco diversas sentencias del Tribunal Supremo, como son las de 19 y 25 de febrero de 2010, en atención a la dificultad del asunto y la labor efectivamente realizada en el procedimiento, se considera que la cantidad máxima a que debe ascender la tasación de costas a realizar por todos los conceptos, excepto el Impuesto sobre el Valor Añadido, ha de ser la cifra de 1.500 euros.

SEXTO. Una vez firme esta sentencia y dentro de los diez días siguientes publíquese el fallo de la misma en el BOCyL, en el que se publicó el Acuerdo impugnado, y ello a los efectos previstos en los artículos 72.2 y 107.2 LJCA.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que, con estimación parcial del presente recurso contencioso-administrativo n.º 808/2017, debemos declarar nulo de pleno derecho el Acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se 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, publicado en el BOCyL de 4 de septiembre de 2017, debiendo desestimarse las demás pretensiones contenidas en el suplico de la demanda, a que se ha aludido en el precedente fundamento de derecho cuarto.

Las costas de imponen a la parte demandada con el limite señalado en el anterior fundamento de derecho quinto.

Publíquese en el BOCyL, una vez firme esta sentencia y dentro de los diez días siguientes, el fallo de la misma.

Esta sentencia no es firme y contra ella cabe interponer recurso de casación si concurren los requisitos exigidos en los artículos 86 y siguientes de la Ley Jurisdiccional 29/1998, de 13 de julio, en la redacción dada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, que se preparará ante esta Sala en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se unirá testimonio a los autos, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.”

Concuerta bien y fielmente con su original, al que me remito, y, para que así conste, extiendo y firmo la presente certificación.

En Valladolid, a quince de enero dos mil diecinueve.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA