

**T.S.J.CASTILLA-LEON CON/AD
VALLADOLID**

SENTENCIA: 01452/2019

-

Equipo/usuario: MGC
Modelo: N11600
C/ ANGUSTIAS S/N
Correo electrónico:

N.I.G.: 47186 33 3 2019 0000338

Procedimiento: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000378 /2019 /

Sobre: FUNCION PUBLICA

De D./ña. USCAL

ABOGADO ANTONIO LOPEZ VEGANZONES

PROCURADOR D./D^a. MARIA JESUS TRIMIÑO REBANAL

Contra D./D^a. CONSEJERIA DE FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON, UGT
SECCION SINDICAL

ABOGADO LETRADO DE LA COMUNIDAD, FRANCISCO FERREIRA CUNQUERO

PROCURADOR D./D^a. , MARIA CRISTINA GOICOECHEA TORRES

SENTENCIA Nº 1452

ILMA. SRA. PRESIDENTA:

DOÑA ANA MARÍA MARTÍNEZ OLALLA

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

DOÑA ENCARNACIÓN LUCAS LUCAS

DON FELIPE FRESNEDA PLAZA

DON LUIS MIGUEL BLANCO DOMÍNGUEZ

En Valladolid, a 10 de diciembre de 2019.

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, el presente recurso en el que se impugna:

El Decreto 5/2019, de 7 de marzo, 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 8 de marzo de 2019.

Son partes en dicho recurso:

Como recurrente, UNIÓN SINDICAL DE CASTILLA Y LEÓN (USCAL), representada por la procuradora Sra. Trimiño Rebanal y bajo dirección del letrado Sr. López Veganzones.

Como demandada, la ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN, representada y defendida por letrada de sus servicios jurídicos.

Como codemandada, FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT CASTILLA Y LEÓN, representada por la procuradora Sra. Goicoechea Torres, bajo dirección del letrado Sr. Gómez Úbeda.

Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Ana M^a Martínez Olalla.

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Interpuesto y admitido a trámite el presente recurso, y una vez recibido el expediente administrativo, la representación procesal de la parte recurrente dedujo demanda en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho expresados en la misma, solicitó de este Tribunal el dictado de una sentencia por la que se declare nulo de pleno derecho el Decreto impugnado y, consiguientemente, se declare la nulidad radical, absoluta o de pleno derecho de cuantas disposiciones y actos trajeran causa del Decreto impugnado, en particular, de cuantos actos de aplicación individual se hubieran dictado y, en consecuencia, se anulen tales disposiciones y actos desde el momento mismo en que se dictaron, con expresa imposición de las costas.

2. En el escrito de contestación la representación procesal de la demandada, con base en los hechos y fundamentos de derecho expresados en el mismo, se solicitó de este Tribunal el dictado de una sentencia por la que se desestime el recurso con imposición de las costas a la parte recurrente.

En el escrito de contestación la representación procesal de la codemandada, con base en los hechos y fundamentos de derecho expresados en el mismo, se solicitó de este Tribunal el dictado de una sentencia por la que se declare la inadmisibilidad del recurso y, en cualquier caso, se desestime con imposición de las costas a la parte demandante.

3. Denegado el recibimiento del pleito a prueba y no estimándose necesaria la presentación de conclusiones o la celebración de vista, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 27 de noviembre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Objeto del recurso y pretensiones de las partes.

1.1. La representación procesal de UNIÓN SINDICAL DE CASTILLA Y LEÓN (USCAL), impugna en el presente recurso contencioso-administrativo el Decreto 5/2019, de 7 de marzo, 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 8 de marzo de 2019.

Pretende que se declare nulo de pleno derecho el Decreto impugnado y cuantas disposiciones y actos de aplicación se hayan dictado a su amparo desde el momento en que se dictaron.

1.2. La administración demandada solicita la desestimación del recurso, aunque en el cuerpo del escrito de contestación a la demanda alega que solo puede reconocerse legitimación activa de USCAL en relación con el contenido concreto del Decreto en lo que respecta a la configuración de los puestos tipo adscritos al grupo A de clasificación profesional.

1.3. La parte codemandada hace suyos los argumentos de la administración demandada sobre la inadmisibilidad del recurso en los términos expuestos en su escrito de contestación de la demanda y solicita, en primer lugar, que se declare inadmisibile el recurso y, subsidiariamente, que se desestime.

2. Sobre la inadmisibilidad del recurso.

Por obvias razones de lógica jurídico-procesal, se ha de examinar si el recurso es inadmisibile por falta de legitimación activa.

Sostiene la administración demandada –sin que nada añada la parte codemandada, que se limita a remitirse a lo dicho por aquella- que, a la vista de lo alegado en la demanda por la recurrente sobre su legitimación para impugnar el Decreto recurrido, solo puede reconocerse esta en relación con el contenido concreto de la disposición impugnada en lo que respecta a la configuración de los puestos tipo adscritos al grupo A de clasificación profesional.

Motivo de inadmisibilidad que procede rechazar con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina constitucional sobre la legitimación de los sindicatos en el proceso contencioso-administrativo.

Dice la STS de 15 de noviembre de 2018, rec. 3009/2016:

“Según tal jurisprudencia y doctrina constitucional, hay que reconocer, con carácter abstracto o general, la legitimación de los sindicatos para impugnar en sede jurisdiccional decisiones que afecten a los trabajadores funcionarios públicos y personal estatutario, de manera que los sindicatos tienen atribuida una función genérica de representación y defensa, no sólo de los intereses de sus afiliados, sino también de los intereses colectivos de los trabajadores en general (Sentencia del Tribunal Constitucional 84/2001, de 26 de marzo, fundamento jurídico tercero).

Ese reconocimiento abstracto tiene su raíz en la función de los sindicatos que, desde la perspectiva constitucional, consiste en defender los intereses de los trabajadores, en este caso, al servicio de la Administración, y, por consiguiente, hay que reconocer en principio legitimado al sindicato en cualquier proceso en que se diriman intereses colectivos de los trabajadores Sentencias del Tribunal Constitucional 210/1994, de 11 de julio, fundamento jurídico tercero, 28/2005, de 14 de febrero, fundamento jurídico tercero, y 358/2006, de 18 de diciembre, fundamento jurídico cuarto).

No obstante, esa genérica legitimación abstracta debe proyectarse de un modo particular sobre el objeto de las acciones que esgriman ante los jueces y tribunales mediante un vínculo o conexión entre el sindicato y la pretensión ejercitada, porque esa función atribuida constitucionalmente a los sindicatos no los transforma en guardianes abstractos de la legalidad (Sentencias del Tribunal Constitucional

210/1994, de 11 de julio, fundamento jurídico cuarto, 28/2005, de 14 de febrero, fundamento jurídico tercero, y 358/2006, de 18 de diciembre, fundamento jurídico cuarto).

El vínculo exigible entre la actividad o fines del sindicato y el objeto del pleito ha de ser ponderado en cada caso, lo que en el proceso contencioso-administrativo implica la necesidad de acudir a las nociones de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado del eventual éxito de la acción entablada (Sentencias del Tribunal Constitucional 24/2001, de 29 de enero, fundamento jurídico quinto, 84/2001, de 26 de marzo, fundamento jurídico tercero, 28/2005, de 14 de febrero, fundamento jurídico tercero, y 358/2006, de 18 de diciembre, fundamento jurídico cuarto).

A los argumentos expresados hay que sumar la jurisprudencia que exige realizar una interpretación de las normas procesales razonable y razonada sin sombra de arbitrariedad, amplia y no restrictiva, es decir favorable al principio pro actione con interdicción de decisiones de inadmisión que por su rigorismo, su formalismo excesivo o por cualquier otra razón, resulten desproporcionadas entre los fines que las causas de inadmisión preservan y los intereses que sacrifican (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2008 -recurso de casación 2417/2006-).".

En el presente caso no puede negarse la conexión entre la recurrente (que es una federación de Sindicatos y Asociaciones, que tiene entre otros fines: representar y defender los intereses laborales, socio-profesionales y sindicales de los miembros federados y ser la organización más representativa de las diversas profesiones de la Función Pública en el ámbito de la Autonomía de Castilla y León y en toda la acción sindical, de los colectivos representados en dicho territorio) y la pretensión ejercitada ante los tribunales de declaración de nulidad de pleno derecho de un Decreto, por el que se aprueba 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 que, por tanto, incide en los puestos de trabajo del personal del subgrupo A1 a los que, según indica, representa -lo que no se cuestiona por la demandada- en la medida en que puede afectar a su régimen de retribuciones, funciones de los distintos puestos, agrupación de puestos en uno u otro puesto tipo, etc.

Y es evidente además el interés del sindicato respecto de su libertad sindical pues en el recurso está cuestionando expresamente la norma impugnada por considerar vulnerado su

derecho de libertad sindical por falta de real negociación colectiva durante la sustanciación del proceso a través de la Mesa General de Negociación del Empleado Público en la forma en que se llevó a cabo; por otro lado, la Administración reconoció el interés de la recurrente en relación con lo que pretendía normar al formar parte aquella Mesa en las distintas sesiones habidas, que tenían como punto del orden del día el catálogo de puestos tipo.

3. Antecedentes y expediente.

Antes de entrar en el examen de los motivos de impugnación alegados por la parte recurrente, consideramos de interés destacar los siguientes antecedentes para una mejor comprensión y resolución de los motivos de impugnación aducidos por aquella, así como los datos obrantes en el expediente que sirven a ese mismo fin en función de los concretos motivos de impugnación invocados en el presente recurso.

3.1. Antecedentes:

*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, publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León de 29 de octubre de 2015, establece como una de estas prioridades 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 exigencias de la organización.

*Para cumplir este fin, 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 (en adelante, LFPCyL). 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. En concreto 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 este «*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*».

*Dentro de ese marco normativo, la Junta de Castilla y León dictó el Acuerdo 42/2017, de 31 de agosto, 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.

*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 varios objetivos, entre ellos acomodar los puestos de trabajo preexistentes al catálogo de puestos tipo aprobado por el Acuerdo 42/2017.

*El Acuerdo 42/2017 fue objeto de varios recursos contencioso-administrativos en los que recayeron las respectivas sentencias declarando nulo de pleno derecho el mencionado Acuerdo.

*La primera de las sentencias, la de 20 de diciembre de 2018 dictada en el P.O: nº 812/2017, firme al haber desistido la administración demandada del recurso de casación interpuesto contra ella, declaró nulo el Acuerdo por dos motivos sustancialmente: El primero, porque las decisiones que llevaron a la creación de los distintos puestos tipo debieron justificarse documentalmente mediante estudios preparatorios e informes, y, el segundo, porque el procedimiento a seguir para la aprobación del catálogo debió ser el de una disposición de carácter general.

3.2. Expediente:

***El 15 de enero de 2019** (la sentencia que declaró nulo el Acuerdo 42/2017 es de 20 de diciembre de 2018) se celebró reunión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de Empleados públicos para negociar el Catálogo de Puestos Tipo del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

En la misma se facilitó a los sindicatos los siguientes documentos que obran en el expediente: el 9.1 (páginas 624 a 639 que contiene únicamente una serie de relaciones de los 17.400 puestos existentes y puestos tipo propuestos), 9.2 que contiene una tabla con la relación de todos los puestos existentes clasificados, 9.3 que contiene los criterios para la elaboración del catálogo de puestos tipo y 9.4 que contiene un cuadro de puestos tipo a fecha 15 de enero de 2019.

No se facilitó por tanto el Documento 1 del expediente llamado “Estudio para la elaboración del Catálogo de Puestos Tipo” (páginas 0 a la 442).

En el Acta (Documento 9.5 del expediente) en la Página 653, antepenúltimo párrafo *CS/IF solicita los informes económicos* a los que aludían las sentencias que anularon el

anterior catálogo y en el último párrafo *UGT solicita los informes técnicos a los que se referían las sentencias.*

En la página 654 la Presidenta dice que *“se entrega a los miembros de la Mesa un primer borrador de los criterios empleados en la elaboración del catálogo y el listado de los puestos tipo. Estos dos documentos se remitirán hoy mismo en soporte electrónico y además se les remitirá toda la documentación sobre la que se sustenta el estudio previo que ha servido de soporte para la elaboración tanto de los criterios como del listado de puestos tipo entregado”*. Relaciona la documentación a entregar entre la que están el listado de los puestos existentes, la tabla de clasificación conforme a denominación, grupo, subgrupo, etc que daría 700 puestos tipo, tablas de puestos declarados a amortizar, tabla con los puestos que no se incluirán, tabla con el listado de puestos que se propone. Lo que se contradice con lo que la Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto dice en el oficio remitido el 17 de enero de 2019 (pág. 463) a las Consejerías para que formulen alegaciones, en el que señala: *“A tal fin, en reunión celebrada el día 15 de enero se entregó en Mesa general de Empleados Públicos la documentación adjunta, que constituye el punto de partida del estudio iniciado en esta materia sobre los 17.400 puestos de trabajo existentes a la aprobación del citado Acuerdo 42/2017”*.

En la página 655 la representación de *CESM-USCAL afirma que la documentación entregada es la misma de la anterior negociación* en la que no se facilitaron los estudios técnicos.

***El 30 de enero de 2019** se celebró otra reunión extraordinaria de la Mesa General de Negociación en la que se facilitó a los sindicatos un nuevo cuadro de puestos tipo (Documento10.1) y una tabla con la relación de todos los puestos (Documento 10.2). En el Acta de la reunión (Documento 10.3), página 720, la Presidenta deja constancia de los documentos entregados entre los que no están los estudios técnicos que sirven de base a la relación de puestos tipo propuestos.

La representación de CSIF, página 722, segundo párrafo, vuelve a solicitar “los informes técnicos a los que aluden las sentencias que anulan el catálogo”. En la misma página 722, tercer párrafo, el representante de *UGT demanda los informes previos a los que se refieren las sentencias* y más adelante y dentro de su intervención *“señala que deben incluirse los informes técnicos que sirven de sustento a los puestos el Catálogo. Pide que todos los cambios a realizar vengan motivados con su informe”*.

El representante de *CCOO* en el penúltimo párrafo manifiesta *“De acuerdo con el contenido concreto de los fallos, la necesidad de que en el expediente del decreto se incluyan los informes técnicos que motivan y justifican la existencia de esos puestos tipo y no de otros”*.

En la página 723, quinto párrafo, el representante de CESM-USCAL solicita que se adjunten los informes técnicos.

La Presidenta contesta (pág. 725) "que los estudios se incorporarán al expediente". ***El 1 de febrero de 2019** se celebró otra reunión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de Empleados públicos en la que se facilitó a los sindicatos el Proyecto de Decreto.

***El 6 de febrero de 2019** se celebró la siguiente reunión extraordinaria de la Mesa General en la que se facilitó a los sindicatos un nuevo cuadro de puestos tipo (Documento12.1), un nuevo cuadro de puestos excluidos (Documento 12.2) y nuevo Proyecto de Decreto (documento 12.3).

En el Acta correspondiente (Documento 12.4), página 814, el representante *de UGT reclama nuevamente la necesidad de facilitar los informes técnicos de motivación de cada uno de los puestos tipo.*

En la página 815, último párrafo consta como el representante de CCOO *se reitera* en las alegaciones manifestadas en las anteriores mesas de negociación (en las cuales había solicitado los informes técnicos).

En la página 817, antepenúltimo párrafo, la Presidenta responde que "*como consecuencia de las distintas modificaciones que se están realizando en base a las alegaciones de las distintas representaciones sindicales, los informes se facilitarán al finalizar el proceso*".

* **El 19 de febrero de 2019** se celebró otra reunión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de Empleados en la que se facilitó a los sindicatos un nuevo cuadro de puestos tipo (Documento13.1), y nuevo Proyecto de Decreto (documento 13.2).

En el Acta correspondiente (Documento 13.3), página 862, el representante de CESMUSCAL manifiesta "*Que aún no se dispone de los informes justificativos, siendo estos necesarios para poder pronunciarse*".

***El 5 de marzo de 2019** se celebró la última reunión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de Empleados público, en la que se facilitó a los sindicatos un nuevo cuadro de puestos tipo (Documento14.1), un nuevo cuadro de puestos excluidos (Documento 14.2) y nuevo Proyecto de Decreto (documento 14.3).

En el Acta correspondiente (Documento 14.4), página 930, el representante de CCOO manifiesta "*En primer lugar quiere dejar constancia de que la Administración sigue sin remitirlos informes y datos que señalan las sentencias que han ocasionado la anulación del Catálogo*"

En la página 932 final y 933 al principio la Presidenta dice que "*En relación a la petición de informes señala que a todas las organizaciones sindicales se les envió el 15 de enero de*

2019 toda la documentación que se iba a utilizar, lógicamente y en base a las distintas alegaciones que se han ido aceptando los datos han sufrido continuas modificaciones, razón por la cual será necesario esperar a que se terminen las negociaciones y el catálogo de puestos este cerrado para poder concluir los informes que solicitan todos los sindicatos siendo entonces cuando podrán disponer de ellos al igual que el resto del contenido del expediente...”

En la página 935 el representante de *CESM-USCAL* manifiesta que considera *necesario que se remitan la Memoria económica y situación administrativa, la memoria económica de los 17.444 puestos, el informe y memoria justificativa de los puestos que figuran como excluidos, de los Asociados y No asociados y de los no incluidos, etc.*

Y que todos esos informes y memorias deben ser valorados previamente y llevados a las Mesas de Negociación.

***El 6 de marzo de 2019** se celebró reunión extraordinaria del Consejo de la Función Pública para negociar el Catálogo de Puestos Tipo del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. En ella el representante del *CSIF* recuerda que *“en todas las mesas de negociación ha requerido de la administración, todos los informes y memorias que deberían acompañar a este decreto, sin que hasta la fecha se les haya entregado nada”*.

La Presidenta contesta que *“Toda la información que se ha utilizado como base para el estudio previo se les ha facilitado a los sindicatos. Una vez cerrados los puestos tipo definitivamente –hoy mismo se les está informando de cambios realizados a raíz de la negociación- se les remitirán”*.

*El Decreto recurrido se aprobó el día siguiente, **7 de marzo de 2019**.

*No consta la remisión del proyecto de Decreto al Consejo Consultivo.

4. Motivos de impugnación del Decreto recurrido.

Expuestos los antecedentes del Decreto impugnado procede entrar a examinar los motivos de impugnación aducidos por la parte recurrente, unos se refieren a vicios formales en la tramitación de la disposición general de que se trata y, otros, a determinaciones específicas de su contenido.

4.1. Sobre la omisión del dictamen del Consejo Consultivo.

En primer lugar, sostiene la parte recurrente que el Decreto impugnado es nulo de pleno derecho por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 4.1.d) de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León, en relación con el art. 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al no haberse remitido el proyecto de Decreto al Consejo Consultivo para su dictamen.

Argumenta que la remisión del proyecto de Decreto al Consejo Consultivo para su dictamen es obligatoria, conforme a lo dispuesto en el art. 4.1.d) de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León.

Se oponen la parte demandada y codemandada, al amparo del mismo precepto, afirmando que el trámite del Consejo Consultivo no resulta exigible en el presente procedimiento porque el catálogo de puestos tipo tiene naturaleza organizativa y el hecho de que el Decreto 5/2019 se dicte en aplicación de varios preceptos legales recogidos en la LFPCyL no elimina su carácter “organizativo” ni le atribuye el carácter de “desarrollo reglamentario de la mencionada Ley.

En el art. 4 de la Ley 1/2002 se regulan las consultas preceptivas que deben efectuarse al Consejo Consultivo por la Administración.

Entre los asuntos que deben ser objeto de esas consultas preceptivas se encuentra, en el apartado 1.d) de ese precepto, el referido a:

“Proyectos de reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de las leyes, así como sus modificaciones, excepto aquellos que sean de carácter meramente organizativo”.

Es cierto que el catálogo de puestos tipo es un instrumento organizativo (art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y que el art. 23 de la LFPCyL, lo define 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.*

Pero el que mediante la norma de que se trata se ejercite por la Administración su potestad de autoorganización no supone que sea una disposición general de carácter *meramente* organizativo.

En la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de abril de 2010, rec. 983/2007, que cita la parte recurrente, se resume la copiosa jurisprudencia sobre las características definitorias de los llamados "reglamentos ejecutivos" frente a los "reglamentos organizativos". Se dice en ella:

"Así, en lo que se refiere a la categoría de los denominados reglamentos ejecutivos, extraemos de la sentencia de la Sección 4ª de esta Sala de 13 de octubre de 2005 (recurso 68/2003) -y en el mismo sentido pueden verse, entre otras, las sentencias de la Sección 4ª de 11 de octubre de 2005 (recurso 63/2003) y 9 de noviembre de 2003 (recurso 61/2003)- las siguientes consideraciones:

"En cuanto a los supuestos en que dicho dictamen resulta preceptivo, conviene precisar, como señala la sentencia de 15 de julio de 1996, que a tales efectos, "son reglamentos ejecutivos los que la doctrina tradicional denominaba "Reglamentos de ley". Se caracterizan, en primer lugar, por dictarse como ejecución o consecuencia de una norma de rango legal que, sin abandonar el terreno a una norma inferior, mediante la técnica deslegalizadora, lo acota al sentar los criterios, principios o elementos esenciales de la regulación pormenorizada que posteriormente ha de establecer el Reglamento en colaboración con la Ley. Es también necesario, en segundo lugar, que el Reglamento que se expida en ejecución de una norma legal innove, en su desarrollo, el ordenamiento jurídico sin que, en consecuencia, deban ser considerados ejecutivos, a efectos del referido artículo 22.3 LOCE , los Reglamentos "secundum legem" o meramente interpretativos, entendiéndose por tales los que se limitan a aclarar la Ley según su tenor literal, sin innovar lo que la misma dice; los Reglamentos que se limitan a seguir o desarrollar en forma inmediata otros Reglamentos (sentencia de esta Sala y Sección de 25 de octubre de 1991) y los Reglamentos independientes que -"extra legem"- establecen normas organizativas en el ámbito interno o doméstico de la propia Administración".

En cuanto a los denominados reglamentos organizativos, la sentencia de 6 de abril de 2004 (casación 4004/01) declara que: "Esta Sala ha considerado exentos del dictamen del Consejo de Estado tales disposiciones cuando se limitan a extraer consecuencias organizativas, especialmente en el ámbito de la distribución de competencias y organización de los servicios, de las potestades expresamente reconocidas en la Ley".

La sentencia de 14 de octubre de 1997 resume la jurisprudencia en la materia declarando que se entiende por disposición organizativa aquella que, entre otros requisitos, no tiene otro alcance que el meramente organizativo de alterar la competencia de los órganos de la Administración competente para prestar el servicio que pretende mejorarse. En el mismo sentido, la sentencia de 27 de mayo de 2002, recurso de casación número 666/1996 , afirma que los reglamentos organizativos, como ha admitido el Tribunal Constitucional (v. gr., sentencia 18/1982, fundamento jurídico 4), pueden afectar a los

derechos de los administrados en cuanto se integran de una u otra manera en la estructura administrativa, de tal suerte que el hecho de que un reglamento pueda ser considerado como un reglamento interno de organización administrativa no excluye el cumplimiento del requisito que estamos considerando si se produce la afectación de intereses en los términos indicados”.

En el presente caso, el Preámbulo del Decreto impugnado señala que el catálogo de puestos tipo resulta una exigencia de lo establecido en los artículos 22, 23 y 24 de la LFPCyL.

Los párrafos duodécimo, decimotercero y decimocuarto se manifiestan en idéntico sentido:
“Tanto el principio de necesidad como el de eficacia exigen que la norma sirva al interés general, que consiste en dar cumplimiento al mandato normativo referido al catálogo de puestos tipo...”

“...La norma se ha ceñido exclusivamente a lo que prevé el artículo 23 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, donde se regula que el catálogo de puestos tipo comprende la relación de puestos tipo, los criterios seguidos para su clasificación y los puestos de trabajo que quedan excluidos del catálogo”.

“...el decreto se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con lo previsto en la Ley de la Función Pública de Castilla y León...”

Y en el último párrafo dice que el Decreto se dicta “ ... 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.” A su vez en el art. 1 del Decreto se señala que tiene por objeto aprobar el catálogo de puestos tipo del personal funcionario ... en los términos establecidos en el art. 23 de la citada Ley 7/2005 y en su art 2 desarrolla y completa los apartados 2 y 3 del art. 23 de la LFPCyL, referidos a los criterios de clasificación y las notas definitorias mínimas que deben tener cada puesto tipo, lo que incide, en el estatuto personal de los funcionarios, afectando a su derecho a la movilidad, a la carrera administrativa y sus retribuciones, ya que los criterios seguidos para la clasificación de los puestos tipo y las notas definitorias de cada puesto tipo determinan los grupos y subgrupos de funcionarios que pueden acceder a ellos, cómo se van a proveer, sus funciones, los complementos específico y de destino, etc. En definitiva, es una disposición general que desarrolla la LFPCyL, innovando el ordenamiento jurídico.

Ya en la sentencia nº 1265, de 20 de diciembre de 2018, de esa Sala, que declara nulo el Acuerdo 42/2017, de 31 de agosto de la Junta de Castilla y León, por el que se aprobaba un catálogo de puestos tipo, dictada en el procedimiento ordinario 812/2017, se advertía “...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. 104.1j) de la LFPCyL, es que dicho instrumento de ordenación **es algo más que una mera decisión organizativa** y ...“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”.

En consecuencia, se estima este motivo de impugnación.

4.2. Sobre el incumplimiento de lo dispuesto en el art. 5.2 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

En el art. 1 del Decreto impugnado aquí impugnado se establece que:

“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 en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y 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”.

4.2.1. La parte recurrente sostiene que el Decreto impugnado incumple lo dispuesto en el art. 5.2 del Decreto 33/2016 (i) cuando se contemplan puestos tipo con el Cuerpo “a determinar”, salvo aquellos cuya forma de provisión sea la libre designación de rango igual o superior a Jefe de Servicio; (ii) porque no se establece, en los casos que sea posible, en los puestos tipo del Catálogo la posibilidad de desempeño por personal de otras Administraciones Públicas y (iii) el “*contenido mínimo*” que aparece para todos los puestos tipo no es el “*contenido esencial*” a que se refiere el Decreto 33/2016.

4.2.2. La parte demandada se opone alegando que los arts. 22, 23 y 24 de la LFPCyL fueron modificados por la Ley 2/2017, de 4 de julio, y el artículo que establece ahora el concepto, contenido y el procedimiento de aprobación del catálogo de puestos tipo es el artículo 23 de

esa Ley, por lo que, a su juicio, el art. 5.2 del Decreto 33/2016 solo puede interpretarse como derogado por el art. 23 de la Ley, por jerarquía normativa, o su alusión al art. 24 de la Ley ha de entenderse realizada a su art. 23.3. Por ello, entiende que el contenido del catálogo de puestos tipo recurrido es conforme con el art. 23.3 de la Ley ya (i) que no constituye una nota definitoria del puesto tipo el que se contemple que pueda o no ser desempeñado por funcionarios de otras Administraciones, siendo, en su caso, las relaciones de puestos de trabajo las que lo contemplen; (ii) que en los puestos tipo figura “su descripción funcional básica” que es lo exigido por el art. 23.3.e) de la LFPCyL y (iii) que la mención “Cuerpo a determinar” en algunos puestos tipo es necesaria como consecuencia de su vocación generalista, siendo en las relaciones de puestos de trabajo donde se ha de concretar.

4,2.3. El motivo de impugnación se estima por lo que a continuación se expone.

Hay un cierto desajuste normativo entre el Decreto 33/2016 y la LFCL, en su redacción dada por la Ley 2/2017, derivado de la anomalía (i) de que se prevea el catálogo de puestos tipo como instrumento de ordenación de los puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León antes a nivel reglamentario –en el Decreto 33/2016- que a nivel legal en la LFPCyL y (ii) dentro de la propia Ley debido a que mediante la Ley 2/2017, que modifica múltiples leyes, se modifican solo, en lo que aquí interesa, los arts. 21 a 24 de la LFPCyL y no otros de esa misma norma en los que se aluden a las relaciones de puestos de trabajo con el contenido que tenían antes de la reforma y que tras ella se ha de entender atribuido al catálogo de puestos tipo.

Lo que hace el Decreto 33/2016 en el art. 5.2 es asignar al catálogo de puestos tipo -aún no previsto en la ley- en cuanto a sus características definitorias el contenido de las relaciones de puestos de trabajo que en la LFPCyL se contemplaba para éstas en su art. 24.1, pues dice:

“2. Salvo la adscripción a órgano o unidad administrativa concretos, los puestos tipo del catálogo contendrán sus características definitorias, en los términos del artículo 24.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León”.

Con la Ley 2/2017, de 4 de julio, se modifican los arts. 21 a 24 de la LFPCyL, regulándose en el art. 23 el catálogo de puestos tipo y en el art. 24 las relaciones de puestos de trabajo.

En consecuencia, la remisión que el art. 5.2 del Decreto hace al art. 24.1 de la LFPCyL, para establecer el contenido del catálogo de puestos tipo, debe entenderse al art. 23.3 de esa Ley, tras la reforma operada por la Ley 2/2017, en el que se relacionan las notas definitorias *mínimas* que debe contener cada puesto tipo.

Ahora bien, ello no comporta que sean las relaciones de puestos de trabajo, como sostiene la administración demandada, las que contemplen el Cuerpo “a determinar”, las que establezcan la posibilidad de desempeño del puesto tipo por personal de otras Administraciones Públicas o completen el contenido mínimo de las funciones del puesto tipo.

Conclusión a la que se llega mediante la interpretación literal, sistemática y lógica de las normas en liza.

Ahora, tras la reforma de LFPCyL por la Ley 2/2017, es el catálogo de puestos tipo la norma reglamentaria que desarrolla la Ley; las relaciones de puestos de trabajo se limitan a determinar 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; se constituyen por los puestos de trabajo que **se acomoden a los puestos tipo definidos por el catálogo** y por los puestos de trabajo a que se refiere el artículo 23.4 de la presente ley y **su contenido consiste en la información contenida en el catálogo de puestos tipo, el órgano o dependencia al que se adscribe y la localidad o localidades de desempeño y, en su caso, demarcación** (art. 24 de la LFPCyL).

Por tanto, cuando el art. 25 de la LFPCyL dice que *“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”*; cuando el art. 48.2.b) establece que la 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”* y cuando el art. 50.8 dispone que *“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”, se ha de entender que las determinaciones de las relaciones de trabajo en estos extremos, como en todos los demás cuyo contenido propio es del catálogo de puestos tipo, son determinaciones que se acomodan a las notas definitorias del puesto tipo definido en el catálogo de que se trate, porque con arreglo al art. 23.3 de la Ley 7/2015, tras la reforma efectuada por la Ley 2/2017, **es al catálogo de puestos tipo al único que le corresponde determinar el Cuerpo del puesto tipo y su sistema de provisión** y, en este sentido, es como ha de interpretarse la Ley y el art. 5 del Decreto 33/2016, con el que ya, antes de la reforma legal, se vacían las relaciones de trabajo del contenido que hasta entonces tenían, para asignárselo al catálogo de puestos tipo, lo que refrenda la Ley posteriormente, aunque, por la forma de llevarse a cabo la reforma, no se efectúa con la sistemática y claridad exigibles. Sólo excepcionalmente, siempre que concurren razones debidamente motivadas, podrán crearse puestos de trabajo que no respondan a un puesto tipo, en cuyo caso en el procedimiento se ha de garantizar la negociación con los representantes de los empleados públicos a que se refiere el artículo 104.1.d) de la LFPCyL, tal y como establece su art. 24.1. En otras palabras, las relaciones de trabajo no pueden comprender puestos de trabajo que no se acomoden a los puestos tipo definidos por el catálogo ni adscribir los puestos a Cuerpos o establecer formas de provisión distintas a las en él contenidas, ni suplirlas, sin perjuicio de los puestos de trabajo a que se refiere el art. 23.4 de la LFPCyL (los excluidos del catálogo de puestos tipo) o los que excepcionalmente se creen en los supuestos a que se refiere el art. 24.1 de la misma Ley.*

Tiene por ello razón la parte recurrente cuando sostiene que el Decreto impugnado infringe lo dispuesto en el art. 5.2 del Decreto 33/2016 y, también y sobre todo, el art. 23.3 de la LFPCyL, cuando en relación con numerosos puestos tipo (no solo respecto de los que contempla como sistema de provisión libre designación de puestos de rango igual o superior a Jefe de Servicio, que es lo que permitía antes el art. 24 de la LFPCyL, también de otros cuyo sistema de provisión previsto es el de concurso específico e incluso concurso oposición) **no determina el Cuerpo al que están adscritos**, cuando lo exige el art. 23.3.b) de la LFPCyL.

Es más, el Decreto se autoinfringe y contradice, pues la relación de puestos tipo recogida en el Anexo I del Decreto vulnera los propios criterios de clasificación de los puestos tipo que establece en su art.2.2, que dice:

“Así mismo, la clasificación de los puestos tipo se realiza aplicando los siguientes criterios:

/.../

c) Su forma de provisión será única. Con carácter general será el concurso ordinario. No obstante, podrá establecer como forma de provisión la libre designación para los puestos tipo de nivel igual o superior a jefe de servicio; para los de las secretarías de altos cargos; y para 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, así se determine. A los efectos del presente Decreto estos últimos puestos tipo tendrán nivel igual o superior a 27, salvo cuando resulte debidamente motivado por la naturaleza de sus funciones. También podrán establecer como forma de provisión el concurso específico cuando resulte necesario por la especial naturaleza de los puestos.

d) Estarán adscritos a un único tipo de Cuerpo. No obstante, podrán adscribirse a más de uno en los siguientes casos:

1.º Cuando su forma de provisión sea la libre designación o el concurso específico.

2.º Cuando se trate de puestos de dirección o coordinación.

3.º Cuando existan razones organizativas debidamente motivadas que así lo aconsejen.

/.../

g) Podrán establecer el cuerpo, escala o especialidad de adscripción. Si lo establecen éste será exigible para el acceso a los puestos de trabajo que lo tengan como modelo.

Resulta, pues, que el propio Decreto impugnado establece como criterio de clasificación de los puestos tipo: su adscripción a un único tipo de Cuerpo, pudiendo en algunos casos adscribirse a alguno más (apartado c) y luego en el Anexo I se relacionan numerosos puestos tipo en el que el Cuerpo a que se adscriben queda “a determinar”.

Y al mismo tiempo dice en el apartado g), en clara contradicción con el apartado c) y con vulneración del art. 23.3.b) de la LFPCyL que “pueden” establecer el cuerpo, escala o especialidad de adscripción.

Por otro lado, conviene resaltar en este momento, ya que guarda relación con otros motivos de impugnación aducidos, los numerosos puestos tipo para los que se contempla en el Decreto recurrido como forma de provisión la libre designación y el concurso específico, sin la motivación exigible que lo justifique, dado el carácter excepcional que deben tener estos sistemas de provisión tal y como señalan la LFPCyL y la jurisprudencia, por la esencial

incidencia que la forma de provisión puede tener en el correcto funcionamiento de la función pública.

El art. 2.2.j) del Decreto recurrido infringe también lo dispuesto en el art. 23.3 de la LFPCyL y en el art.5.2 del Decreto 33/2016, interpretado en los términos antes expuestos y atendiendo a la función que desempeñan ahora, por un lado, el catálogo de puestos tipo y, por otra, las relaciones de puestos de trabajo, porque un criterio de clasificación de los puestos tipo no puede ser el de recoger las funciones *que como mínimo* habrán de tener los puestos de trabajo que lo tomen como modelo, sino *su contenido propio o esencial*, que es lo que antes se exigía para las relaciones de puestos de trabajo y a lo que cabe identificar ahora como “*descripción funcional básica*”, a que se refiere el art. 23.3.e) de la LFPCyL, lo que es esencial para la justificación y valoración de los puestos a los efectos de los niveles de complemento de destino y para la fijación del complemento específico.

Por último, no puede quedar diferido a las RPT el establecer la posibilidad de desempeño del puesto por personal de otras Administraciones Públicas, porque excede de lo que constituye en este momento su contenido, siendo ahora meros actos de aplicación de la norma reglamentaria en que consiste el catálogo de puestos tipo.

4.3. Sobre la falta de una verdadera negociación en la mesa general de negociación de empleados públicos para negociar el catálogo de puestos tipo y sobre la falta de motivación generalizada del Decreto impugnado.

Se examinan a continuación los motivos de impugnación referidos a la vulneración del derecho a la libertad sindical por falta de negociación colectiva durante la sustanciación del proceso a través de la Mesa del Empleado Público, en la medida en que no se ha hecho entrega a los sindicatos de la documentación completa del expediente junto con el de la falta de motivación generalizada del Decreto impugnado, lo que se va a efectuar teniendo en cuenta los antecedentes del Decreto impugnado, que son los antes reseñados y a los que se refiere en su Preámbulo la norma discutida.

4.3.1. Sostiene la parte recurrente que, en la práctica, aunque ha habido varias reuniones de la Mesa General de Negociación, no se ha podido materializar una auténtica negociación porque no se les ha entregado la documentación precisa, los informes técnicos, para hacer las alegaciones correspondientes.

Alega, también, que no se ha motivado realmente la conveniencia de hacer un catálogo de 72 puestos tipo, máxime cuando este era precisamente el momento adecuado para la revisión del anárquico sistema anterior.

4.3.2. Se opone la demandada alegando que el proyecto de Decreto ha sido sometido a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos en 6 ocasiones y se ha ofrecido la documentación que exige el art. 104 de la LFPCyL, es decir, el proyecto del Decreto por el que se clasifican los puestos de trabajo, sin que exista precepto legal alguno que obligue a negociar no solo el proyecto de Decreto sino también la documentación que sirve de base a su motivación, es decir, los informes técnicos, los informes de las Consejerías, la propia memoria, los informes de las Direcciones Generales de la Función Pública y Presupuestos, etc.

Sobre la falta de motivación generalizada del Decreto, se opone alegando que la propia exposición de motivos del Decreto recurrido señala que el catálogo de puestos tipo nace del estudio de los puestos de trabajo existentes, que una vez clasificados arrojan el número de 697 tipos de puestos y que el Decreto reduce a 72.

La parte codemandada se remite a lo expuesto por la administración demandada y cita la STS núm. 523/2019, de 12 de abril, en la que se concluye que no se había demostrado mala fe de la Generalidad Valenciana en la negociación colectiva en un supuesto que considera similar al aquí analizado.

En cuanto a la motivación, sostiene que obra como documento 1 del expediente el “Estudio para la elaboración del catálogo de puestos tipo” en el que se describen las actuaciones llevadas a cabo por la Administración, partiendo de la heterogeneidad de los puestos de trabajo de personal funcionario existentes, que sistematiza y reduce a 72, describiéndolos en profundidad.

4.3.3. Los dos motivos de impugnación se analizan conjuntamente por la relación que en este caso tienen y se estiman por lo que a continuación se expone.

A diferencia del supuesto examinado en la sentencia del TS invocada por la parte codemandada, en el presente caso son relevantes los antecedentes del Decreto impugnado: (i) el Acuerdo 42/2017, por el que se aprobaba el Catálogo de puestos tipo, y (ii) las sentencias que lo declaran nulo por un tema capital, su falta de motivación.

Se dice en la sentencia de 20 de diciembre de 2018 dictada en el P.O. nº 812/2018, sobre la falta de motivación del Acuerdo anulado:

*“...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 el Preámbulo del Decreto impugnado se dice: “....A tal efecto (el de aprobar un nuevo catálogo de puestos tipo), **se realiza un estudio previo pormenorizado de los puestos de trabajo...**”.

Del relato cronológico efectuado de los antecedentes del Decreto impugnado, de la lectura de las Actas de las 6 Mesas de Negociación General celebradas y del oficio de la Viceconsejera de la Función Pública que se han reseñado antes cabe concluir que el “Estudio para la elaboración del catálogo de puestos tipo”, que como documento 1 obra en el expediente **no fue previo**, sino que se elaboró con posterioridad, o, en todo caso, que no se proporcionó a los sindicatos que participaron en las Mesas, incluido el codemandado, que también se quejaba reiteradamente junto con los demás de la falta de aportación de esos informes exigidos por las sentencias que habían anulado el Acuerdo 42/2017, necesarios para comprender la ordenación decidida y poder negociar con conocimiento de causa.

En el art. 34.7 del TREBEP se dispone que las partes que intervienen en la negociación colectiva están obligadas *a negociar bajo el principio de buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisan relativa a la negociación.*

Que entre la documentación que deba proporcionarse se incluyan la memoria e informes que conforman el expediente de elaboración del texto normativo de que se trata parece más que justificado desde los principios mencionados de buena fe y deber de proporcionar la información precisa para la negociación, desde el art. 76.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio,

del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que se remite a la normativa reguladora del procedimiento administrativo común, por lo que a lo que aquí interesa resulta de aplicación el art. 133 de la Ley 39/2015 en los términos establecidos por la STC 55/2018, de 24 de mayo, y del art. 7.d) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Por tanto, aunque formalmente ha habido negociación colectiva, no se ha respetado la exigencia de proporcionar la información precisa para llevarla a cabo de forma efectiva, sin entrar a mayores consideraciones sobre la premura y falta de tiempo suficiente entre las sucesivas sesiones de la Mesa General de Negociación para el análisis sosegado de materia tan amplia, compleja e importante para la función pública de Castilla y León.

La jurisprudencia ha señalado que la omisión de la negociación cuando, conforme al artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público o de las disposiciones que lo precedieron, es obligatoria supone un vicio de nulidad (sentencias dictadas en los recursos de casación 2590/2009, 3105/2012, 926/2012 y 514/2013).

Y en la sentencia del T.S. de 23 de abril de 2014, rec. casación 1252/2013, se dice: "...para que exista una válida negociación resulta inexcusable que haya tenido lugar una efectiva confrontación de las proposiciones contrapuestas, sobre la materia que haya de ser objeto de negociación, que cada uno de los interlocutores quiera libremente hacer valer en defensa de sus intereses; y esto, a su vez, exige que dichos interlocutores hayan recibido, en las condiciones debidas, los elementos de información que les resultan indispensables para formular sus proposiciones.

En cuanto a la falta de motivación generalizada cabe añadir a lo hasta ahora ya dicho, que no se pueden confundir el listado de puestos de trabajo existentes y las tablas con diferentes clasificaciones del mismo con el estudio previo pormenorizado de los puestos de trabajo a que se alude en el Preámbulo del Decreto y que aquella (la motivación) falta, entre otros aspectos además, en relación con el complemento específico al prescindir de la obligación de acreditar la concurrencia de las circunstancias del art. 76.3.b) de la Ley 7/2005, utilizando como criterio para determinar este complemento el complemento mayoritario en los puestos de trabajo agrupados, según se señala en el art. 2.3 del Decreto recurrido.

5. Lo hasta ahora expuesto comporta la estimación del presente recurso y con ello la declaración de nulidad de pleno derecho del Decreto 5/2019, de 7 de marzo, 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 8 de marzo de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el art. 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por vulneración del procedimiento legalmente establecido, falta de motivación y vulneración del art. 23.3 de la LFPCyL, sin que proceda entrar a examinar otros motivos de impugnación referidos a determinaciones concretas del Catálogo impugnado, en cuanto su futura concreción dependerá de lo que resulte de una tramitación adecuada y una justificación suficiente del Catálogo que se elabore.

6. Las costas se imponen a la parte demandada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 139.1 de la LJCA.

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 2000 euros.

7. Una vez firme esta sentencia y dentro de los diez días siguientes publíquese el fallo de la misma en el BOCyL en que se publicó el Decreto 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, la Sala ha adoptado el siguiente

FALLO

1º Estimar el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por UNIÓN SINDICAL DE CASTILLA Y LEÓN, registrado con el nº 378/2019.

2º Declarar nulo de pleno derecho el Decreto 5/2019, de 7 de marzo, 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 8 de marzo de 2019.

3º Imponer las costas a la parte demandada con el límite señalado en el fundamento de derecho último.

4º Publicar 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.