



## INFORME-PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

La Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha establece que las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha ordenan sus puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con el objetivo de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos.

De conformidad con el artículo 4.2 del Decreto 161/1989, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo reservados al personal funcionario y eventual de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el procedimiento para la modificación de la relación de puestos de trabajo se iniciará por la Secretaría General de la Consejería correspondiente, que remitirá a la Dirección General de la Función Pública la propuesta de modificación, acompañada de los estudios económicos, funcionales y de organización que la justifiquen.

Por todo ello, en el marco de sus competencias de autoorganización y de acuerdo con las necesidades organizativas y funcionales de esta Consejería se considera necesario proponer a esa Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital la modificación de la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de esta Consejería en los términos siguientes;

**La Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral**, establecida en el artículo 3 del Decreto 103/2023, de 25 de julio, de estructura y competencias, encuentra regulada sus funciones en el artículo 8 del referido Decreto, habiendo sido las mismas redefinidas en su alcance y contenido, de tal manera que gestiona, entre otras: “ *La gestión, ejecución, control y evaluación de los programas de formación profesional en los centros del sistema de Formación Profesional en el ámbito laboral; La gestión, ejecución, control y evaluación de los programas duales de formación y empleo; La gestión, ejecución control y evaluación de la formación de los contratos de formación en alternancia; La inscripción, acreditación y registro de los centros y entidades que imparten formación profesional en el ámbito laboral; La planificación de la formación y actualización del profesorado de formación en el trabajo y formación profesional; La gestión del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales; El Registro de certificados y acreditaciones de formación profesional impartidos en el ámbito laboral: El reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como el Registro estatal de Acreditaciones; La gestión de los Centros de Referencia Nacional ubicados en Castilla-La Mancha, así como de la formación en centros propios*”.

Y este ámbito competencial se ha visto afectada, a consecuencia de las modificaciones de las competencias estatales en materia de formación profesional en el ámbito laboral y la redistribución en distintos Ministerios que se produjo en 2020, por cuanto, y con el fin de





integrar el doble Sistema de Formación Profesional del sistema nacional de las cualificaciones, que hasta ahora se presentaba disgregado en el ámbito educativo y en el laboral, se atribuyeron las competencias estatales formación profesional al Ministerio de Educación y Formación Profesional, sin perjuicio de aquellas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, establecidas por el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre.

De esta manera, y a partir de entonces, el Ministerio de Educación y Formación Profesional asume las competencias en materia de formación profesional en el ámbito laboral vinculada a los certificados de profesionalidad. La formación profesional en el ámbito laboral (para el empleo), no vinculada a los certificados de profesionalidad, continúa siendo competencia del Ministerio competente en materia de empleo (actualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Añadida a la dificultad que representa la disgregación competencial estatal antes descrita para la gestión competencia de la Dirección General de Formación profesional en el ámbito laboral, surge la reciente reforma del sistema de formación profesional iniciada en España, que viene a configurar de forma sustancialmente diferente el hasta ahora vigente, estableciendo un sistema de carácter único que integra la formación profesional del ámbito educativo y la formación profesional en el ámbito laboral.

Este nuevo sistema único e integrado de la formación profesional demanda su desarrollo e implantación por parte de las administraciones competentes que deberán hacerlo a raíz de la nueva normativa estatal, pendiente aún de diversos desarrollos reglamentarios por parte de distintos órganos estatales, así como de las correspondientes disposiciones que, para su ejecución, han de establecerse por las comunidades autónomas. En este contexto, la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral se enfrenta a sustanciales y numerosos cambios en la formación profesional de su competencia, cambios que ha de implementar y hacer efectivos en los plazos y en la forma establecida por los órganos estatales competentes.

Este sistema único e integrado de la formación profesional, que cuenta con una financiación excepcional, ha iniciado el camino que ahora la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional pretende asentar de manera estructural. Esta ley orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional supone un importante salto respecto a la regulación anterior.

Así, según previsiones de la citada Ley Orgánica, el Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional, viene a establecer los plazos para la generalización del nuevo Sistema de Formación Profesional y para una implementación gradual por parte de las administraciones implicadas de las nuevas ofertas formativas. En concreto, el ámbito de aplicación del calendario alcanza a las siguientes cuestiones, entre otras:

- Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
- El Catálogo Modular de Formación Profesional.
- El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.





- Los elementos básicos de los currículos.
- Registro Estatal de Formación Profesional.
- Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.
- Registro General de Centros de Formación Profesional.
- Herramientas para garantizar la difusión, información y acceso a estos instrumentos de concreción y gestión del Sistema de manera accesible para todas las personas.
- La implantación de las ofertas formativas del Sistema de Formación Profesional y sus modalidades y regímenes, así como la extinción gradual de los currículos o planes de estudios de las actuales ofertas de formación en vigor y su equivalencia, a efectos académicos o profesionales.
- Los elementos vinculados a la impartición de la formación profesional, como son los centros y su régimen de funcionamiento, la colaboración de las empresas u organismos equiparados, el profesorado y los perfiles formadores recogidos en la ley orgánica (pendientes de desarrollo reglamentario).
- El procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías, así como el servicio de orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional regulado por la Ley Orgánica (pendiente de desarrollo reglamentario).
- Los procesos de evaluación y calidad que han de desembocar en los informes del estado del sistema contemplados en la Ley Orgánica.
- La participación en la gobernanza del Sistema de Formación Profesional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (pendiente de desarrollo reglamentario).

Todas estas cuestiones han de abordarse por la Dirección General de Formación Profesional en el ámbito laboral.

Por su parte, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, viene a establecer la ordenación del Sistema de Formación Profesional integrado que configura la Ley Orgánica y se constituye en el marco para la progresiva adaptación del Sistema de Formación Profesional, con la necesaria cooperación de las administraciones que cuenten entre sus competencias con la de la Formación Profesional.

La citada norma viene a desarrollar el sistema establecido en la Ley Orgánica mencionada, profundizando en aspectos tan relevantes como:

- Los elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional
- Los instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional.
- Las Ofertas de formación profesional, su tipología y grados de formación y régimen e impartición
- El profesorado y formadores.
- La evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional.

Conforme a lo previsto en esta norma, la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral se enfrenta al desarrollo reglamentario, así como a la adaptación de su





normativa y de medios e instrumentos, en cuestiones tales como la regulación de los centros de Formación Profesional y la evaluación de la calidad de la formación.

A partir de la reestructuración ministerial citada en el presente informe y del aumento de fondos estatales y europeos destinados a la financiación de la formación profesional en el ámbito laboral, la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral ha experimentado un incremento exponencial en su carga administrativa, con un aumento de su oferta formativa y en consecuencia un número de expedientes muy superior al existente hasta el momento.

Se detalla en los siguientes cuadros el **incremento presupuestario** (distintos fondos) experimentado desde el año 2020, que se traduce en consecuencia en el de la oferta formativa y el número de expedientes gestionados por esta Dirección General:

### Fondos Estatales

DENOMINACIÓN DE LA SUBVENCIÓN	ASIGNACIÓN 2023	ASIGNACIÓN 2022	ASIGNACIÓN 2021	ASIGNACIÓN 2020
SEPE: PROGRAMAS DE ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO	29.916.210,00	28.747.327,00	26.718.137,00	10.850.354,80
SEPE: ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS	15.012.625,00	14.793.375,00	6.459.728,00	28.082.454,37
SEPE: INICIATIVAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS.	5.166.271,00	5.090.822,00	4.906.443,00	5.323.734,61
SEPE: ACCIONES FORMACIÓN EN RED PUBLICA DE CENTROS				906.376,92
Mº EDUCACIÓN: FORMACIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS	36.538.433,60	35.659.822,81	27.557.288,06	
Mº EDUCACIÓN: FORMACIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	7.653.802,65	7.469.757,63	5.772.498,19	
Mº EDUCACIÓN: FORMACIÓN PROPIA	1.303.075,01	1.271.741,28	982.779,64	
Mº EDUCACIÓN: EXTRAORDINARIA	5.009.139,90			
<b>TOTAL ASIGNACIÓN CONFERENCIAS SECTORIAL.ES</b>	<b>100.599.557,16</b>	<b>93.032.845,72</b>	<b>72.396.873,89</b>	<b>45.162.920,70</b>

### Fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Next Generation )

DISTRIBUCIÓN POR PROGRAMAS	
PROGRAMAS	TOTAL
CUALIFICACIÓN Y REQUALIFICACIÓN (C.20.I1)	18.515.977,28 €
CAPACIDADES DIGITALES MUJER (C.19.I3)	8.024.816,80 €
DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (C.23.I3)	35.376,00 €
PROGRAMAS INSERCIÓN VVG Y TRATA (C.23.I2)	544.016,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>27.120.186,08 €</b>





En el marco del contexto y circunstancias hasta ahora expuestos, las principales necesidades organizativas a satisfacer por la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral, que afectan a todos los programas e iniciativas gestionados actualmente por las tres unidades administrativas que tiene adscritas (Servicio de Formación, Servicio de Cualificaciones y Servicio de Centros) pueden sintetizarse en las siguientes:

I. Adaptación al nuevo sistema de formación profesional: Por imperativo legal es necesaria, la adaptación de la formación profesional que se imparte en Castilla- La Mancha a este sistema único que integra la formación profesional en el ámbito educativo y en el ámbito laboral. Además, esta adaptación supone, en función del tipo de formación (Grados A, B y C, según la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, cuya competencia y fondos corresponden al **Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes**; Resto de especialidades de formación profesional en el ámbito laboral, que corresponde al **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, diferencias en cuanto al régimen específico que afecta a unas y a otras, ya sea a nivel normativo, como para su gestión, seguimiento y control.

Esta adaptación incluye la de los centros que imparten formación profesional en el ámbito laboral en Castilla- La Mancha, conforme a lo establecido en la nueva normativa, que prevé además la creación de nuevas figuras/entidades no existentes en la actualidad (centros asociados, centros de segunda oportunidad, centros de excelencia...), así como la colaboración con empresas y organismos equiparados.

II. Planificación de la oferta formativa: La diversidad de oferta formativa, de su régimen jurídico específico y de las diferencias que en cuanto a su ejecución impone el nuevo sistema demandan una planificación y un control de la ejecución también diferenciados, que necesariamente suponen una mayor carga administrativa que adquiere entidad propia en el seno de la Dirección General.

III. Justificación económica y certificación de fondos: La actual situación, en la que la financiación de la oferta formativa de las comunidades autónomas procede ya de dos departamentos ministeriales diferenciados (**Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes**) y a la que puntualmente se suman programas que pueden ser financiados por fondos de carácter europeo (**FSE, Mecanismo de Recuperación y Resiliencia...**), así como el considerable aumento de las cantidades asignadas a la comunidad autónoma para esta formación, han multiplicado no sólo de forma cuantitativa la carga administrativa asociada a la justificación económica de la oferta formativa y a la certificación a los diferentes organismos financiadores, sino que esta se ha visto y se verá en mayor medida cualitativamente afectada, pues estas actuaciones necesarias de cara a los distintos organismos financiadores también cuentan con una regulación, requisitos y procedimientos específicos y diferenciados para llevarlas a cabo.

Todas estas actuaciones, requieren una coordinación en el funcionamiento eficiente de la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral y las que surgen a partir de las nuevas circunstancias expuestas, que no solo multiplican exponencialmente los trabajos asociados a la gestión que compete de este órgano, sino que para llevarlos a





cabo de manera eficaz es necesaria una actuación de coordinación que establezca la planificación que permita, además de la adaptación necesaria al nuevo sistema de formación profesional, una actuación única y coherente de cara a la oferta de formación profesional en el ámbito laboral en Castilla-La Mancha en sus distintas modalidades, iniciativas y programas. Esto solo es posible a través de una unidad de coordinación que concentre la coordinación y supervisión de estas funciones gestionadas en las tres unidades administrativas existentes (el Servicio de Formación, el Servicio de Cualificaciones y el Servicio de Centros).

Por lo tanto, en este nuevo marco de organización y actuación, se propone la creación de una plaza de **Coordinador/a de Formación Profesional en el ámbito Laboral**, con las siguientes características:

**Denominación:** Coordinador/a de Formación en el Ámbito Laboral

**Grupo:** A1

**Complemento de Destino:** 29

**Complemento Específico:** 29.500,56 €

**Forma Provisión:** Libre Designación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

**Área Funcional:** A008, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 161/1989, de 28 de diciembre.

**Tipo de Jornada:** Plena Disponibilidad

**Centro de trabajo:** Dirección General de Formación en el Ámbito Laboral.

**Localidad:** Toledo.

**Funciones:** *Coordinación y seguimiento en las acciones de definición, implementación, desarrollo y control de acciones, actividades, programas y políticas que se realicen en el ámbito competencial de la Dirección General; La planificación y coordinación de la formación y actualización del profesorado de formación en el trabajo y formación profesional, de la gestión del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, del Registro de certificados y acreditaciones de formación profesional impartidos en el ámbito laboral, así como el Registro estatal de Acreditaciones; La gestión de los Centros de Referencia Nacional ubicados en Castilla-La Mancha, así como de la formación en centros propios; Asesoramiento especialmente cualificado y gestión de nivel superior tales como preparar, elaborar e informar disposiciones, programas o planes de actuación y redactar propuestas de resolución en el ámbito de las funciones y materias de la Dirección General.*

**La Dirección General de Empresas**, cuyas funciones se establecen en el mencionado Decreto 103/2023, de 25 de julio, en concreto en el artículo 10, ha visto incrementado de manera exponencial desde el año 2015, en el que se puso en marcha la estrategia empresarial de la región, cuyo acuerdo fue firmado el 19 de enero de 2016 por parte del Gobierno Regional, CECAM y los sindicatos CCOO y UGT, como Plan Estratégico de fortalecimiento empresarial de Castilla-La Mancha que, una vez finalizada la vigencia del Plan 2016-19, que ha demostrado ser un instrumento útil al servicio del tejido empresarial de CLM, beneficiando 21.766 empresas y ayudando a crear y mantener 44.000 puestos de trabajo. Debido a esto, el Gobierno de Castilla-La Mancha valoró la idoneidad de la iniciativa para la mejora del tejido productivo y consideró imprescindible reeditar el Plan Adelante de acompañamiento empresarial de Castilla-La Mancha 2020-2023, manteniendo los seis ejes de actuación, que se complementan con cuatro nuevas palancas de desarrollo empresarial transversales, que impulsan la ejecución de las cuarenta y una medidas del plan.





Por otro lado, hay que resaltar que en todas las líneas de ayuda de la Dirección General de Empresas (inversión, Digitalización, Innovación y Comercialización) los empresarios/as y autónomo/as pueden solicitar ayudas para sus proyectos empresariales en cualquier momento del ejercicio (están permanentemente abiertas), lo que ha supuesto un cambio y mejora que está siendo excelentemente valorado por el tejido empresarial y ha contribuido a la dinamización de la actividad económica, pero que supone una carga de trabajo significativa dado que se están continuamente presentando solicitudes de ayuda de tal manera que en el momento de convocar, la experiencia de estos años nos dice que ya hay acumuladas más solicitudes de las que se podían presentar antes con el sistema de plazo cerrado de presentación de solicitudes.

Por todo ello, y a fin de que esas acciones apuntadas puedan ejecutarse con rigor y celeridad se plantea una adecuación de las plazas adscritas a la Dirección General de Empresas con el propósito de adecuar los recursos humanos a la gestión de las demandas, de tal manera que se propone la siguiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Dirección General de Empresas:

Puestos de Trabajo a modificar	Modificación del puesto
Código del puesto: 02431a Denominación: Asesor/a Técnico/a Grupo: A1 Nivel :24 Complemento específico: 13.169,16€ Tipo de Jornada: Jornada Ordinaria	Código del puesto: 02431a Denominación: jefe/a de Sección Grupo: A1/A2 Nivel: 25 Complemento específico:14.601,36€ Tipo de Jornada: Jornada Ordinaria Titulación: Licenciatura en Económicas/Empresariales y Derecho o grados equivalentes

El Decreto 103/2023, de 25 de julio, de estructura y competencia, establece en su artículo 4, apartado segundo, como órgano de apoyo a la persona titular de la Consejería, **la Viceconsejería de Empleo, Dialogo Social y Salud Laboral**, asignándole las funciones que se relacionan en su artículo 6, y las cuales, entre otras, tenemos, el Observatorio de Mercado. A través de este mandato el Observatorio, constituido como una unidad administrativa dentro de la Viceconsejería, viene funcionando como un instrumento fundamental, no solo en la elaboración y difusión de estadísticas, estudios e informes relacionados con el mercado de trabajo de la Región, sino también en el diseño de las políticas puestas en marcha desde la Consejería, facilitando la toma de decisiones en materia de empleo. A grandes rasgos, entre las funciones del Observatorio en materia de mercado de trabajo, destacan:

- Recopilar y difundir información, monitoreando y haciendo el seguimiento y análisis del mercado de trabajo.
- Investigar sobre aspectos de especial interés relativos al mercado de trabajo.





- Proporcionar apoyo a todos los órganos directivos de la Consejería para la toma de decisiones sobre políticas activas de empleo y formación para el empleo, así como apoyo a órganos directivos de la Presidencia, la Vicepresidencia y otras Consejerías, en cuanto a información y análisis de datos del mercado de trabajo de la Región.
- Realizar difusión de la información también de cara a la ciudadanía en general, publicando en la mayoría de los casos sus productos.
- Realizar evaluación de políticas activas de empleo, siendo esta una función esencial que debe ir a más con el paso del tiempo. Es fundamental evaluar las políticas de empleo desde el punto de vista de la eficacia y de la eficiencia de las mismas, del impacto que provocan sobre las personas y entidades que se benefician de ellas y de la repercusión que esos beneficios tengan sobre la economía en su conjunto.
- Apoyo a los técnicos/as de empleo, especialmente a los que tienen funciones de orientación laboral, mediante tecnologías de inteligencia artificial.
- Participación en diversos órganos colegiados tales como el Consejo Regional de Estadística o la Comisión de Coordinación Cartográfica de Castilla-La Mancha.

Por otra parte, vivimos desde hace años una transformación digital que implica, por un lado, un gran esfuerzo por parte de los Observatorios en un entorno de cambios tecnológicos cada vez más rápidos, pero también por otra parte, supone una oportunidad en cuanto a la posibilidad de utilizar las nuevas tecnologías (software estadístico altamente especializado, big data e inteligencia artificial, entre otros) para extraer información de manera sistematizada que permita enriquecer los análisis y, en definitiva, mejorar la toma de decisiones y la eficacia de los servicios públicos de empleo.

Efectivamente, la tecnología juega un papel fundamental en la generación de información, facilitando su flujo, acceso e intercambio con el sector empresarial y la ciudadanía, a través de una gestión del dato adecuada, que permite la toma de decisiones con la información relevante suficiente, así como la publicación de información de alto valor para la sociedad.

La nueva Ley de Empleo, cuya publicación y entrada en vigor es inminente, también establece en su artículo 17, entre los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, la toma de decisiones fundamentada en el análisis de datos, las evidencias estadísticas y el análisis del mercado de trabajo. Igualmente se establece, en el artículo 15, que el Sistema Nacional de Empleo dedicará medios personales, económicos y materiales adecuados para la optimización continua en la obtención, gestión y procesamiento de los datos que afectan al empleo y a la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

En efecto, cuestiones como el big data, pueden mejorar la gestión en la Administración Pública y se están convirtiendo en una herramienta fundamental. El concepto big data incluye las infraestructuras, soluciones y modelos necesarios para extraer valor a toda esa información de la manera más rápida y flexible posible para una toma de decisiones acertada. Big data hace referencia a la gestión de grandes cantidades de datos que ya no pueden ser analizados a través de bases de datos o estadísticas tradicionales por su complejidad. Por su parte, el Machine Learning y otras técnicas de inteligencia artificial, permiten extraer información de forma semiautomática de los datos. La aplicación conjunta de ambas tecnologías incluye las infraestructuras, soluciones y modelos necesarios para







extraer valor de dichos grupos de información de la manera más económica, rápida y flexible posible para una toma de decisiones inteligente.

Los usos y aplicaciones del Big Data y el Machine Learning en la Administración pública son inmensos. Somos uno de los sectores que más invierte en infraestructuras de almacenamiento de datos a nivel mundial, y la necesidad de manejarlos de manera eficiente resulta hoy en día trascendental.

Debemos considerar, en este sentido, potenciar las unidades estadísticas con las que contamos en la Administración. En el caso de nuestra Consejería, fundamentalmente el Observatorio que, en comparativa con las unidades existentes en Consejerías equivalentes de otras Comunidades Autónomas, muestra una evidente necesidad de potenciación, fundamentalmente a nivel de recursos humanos, tal y como se muestra a continuación.

Debemos considerar, en este sentido, potenciar las unidades estadísticas con las que contamos en la Administración y para dar cumplimiento a la realidad descrita anteriormente, el Observatorio cuenta actualmente solo con dos puestos de trabajo. Esta dotación alcanza para realizar las tareas habituales y rutinarias del Servicio, e implica no poder aplicar las nuevas tecnologías descritas anteriormente. Por otro lado, en determinados momentos se generan ausencias completas de personal por coincidencia de vacaciones, permisos u otras situaciones, como las bajas por IT.

La prioridad actualmente pasaría por la creación de un puesto de Analista de Datos que asuma nuevas funciones de análisis y tratamiento de los datos del Mercado de Trabajo de la Región, transformándolos en información relevante para poder tomar decisiones de manera más completa. Esta transformación nos podría más en sintonía con el sector privado, donde desde hace tiempo estas cuestiones se valoran enormemente y se cuenta con profesionales capaces de reunir, seleccionar, examinar, interpretar y usar en su toma de decisiones grandes cantidades de datos. Además, esto nos acercaría a otras CCAA donde el puesto de Analista de Datos está en su estructura desde hace tiempo y resulta trascendental para el desarrollo y el buen desempeño de sus Observatorios.

Vistas las necesidades actuales descritas anteriormente, teniendo en cuenta que las funciones y tareas que han de encomendarse a este puesto de trabajo son imprescindibles para desarrollar estos cometidos, y requieren de una cualificación adecuada más específica que el actual puesto de Jefatura de Sección, se propone adecuar la estructura organizativa actual de la unidad, proponiendo la creación de la siguiente plaza:

**Denominación:** Técnico/a Superior de Apoyo

**Grupo:** A1/A2

**Nivel:** 26

**Complemento específico:** 22.599,84 €

**Tipo de Jornada:** Plena disponibilidad.

**Forma de provisión:** Concurso Singularizado

**Área funcional:** A004 de conformidad con la definición de las áreas y subáreas funcionales se han determinado atendándose a lo dispuesto en el Decreto 161/1989, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo reservados al





personal funcionario y eventual de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

**Centro de Trabajo:** Viceconsejería de Empleo, Dialogo Social y Salud Laboral.

**Localidad:** Toledo

Y este nuevo puesto, se encarga de gestionar la importación, limpieza, transformación y exportación de los datos, obteniendo estructuras homogéneas de formato adecuado (tidy data). Resolución de problemas técnicos en el tratamiento de los datos. Análisis y modelización, generando información relevante a gran escala. Programación y desarrollo de algoritmos para la automatización de la generación y el tratamiento de la información. Presentación y visualización de la información mediante la generación de informes y cuadros de mando con la información obtenida. Comunicación de los resultados de los análisis, facilitando el apoyo a la toma de decisiones, utilizando técnicas de visualización de datos, representación geoespacial y data storytelling. Apoyo a la toma de decisiones en materia de políticas de empleo con la información generada. Para ello, será necesario contar, entre otros, con conocimientos de capacidad para extraer, limpiar, analizar y modelar datos; conocimientos de e Microsoft Office 365 y alto nivel de habilidad matemática e informática

Por otra parte, la Viceconsejería de Empleo, Dialogo Social y Seguridad y Salud Laboral, asume como competencias tal y como se dispone en el artículo 6 del Decreto 103/2023, de 23 de julio, las siguientes:

- k) Promover la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas.*
- l) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control, y desarrollo de programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.*
- m) El ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito de sus competencias.*

En este marco de actuación competencial, la Viceconsejería propone la necesidad de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de los servicios técnicos de centrales y los servicios de Seguridad y Salud Laboral provinciales que nace fundamentada, sobre todo, por el aumento de la población activa en nuestra región.

Para el cálculo de la dotación total de Técnicos/as en Prevención en Riesgos Laborales en dichos servicios se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

-Por un lado, el dato de la Población Activa de la Seguridad Social (PASS) de cada provincia (datos obtenidos según el informe de siniestralidad ENE-SEP-2023)





	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
PASS	146.423	171.570	77.930	98.274	248.183

-Y, por un lado, la previsión para 2024 de la plantilla media de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y plantilla de Subinspectores/as Laborales de la Seguridad y Salud Laboral de la ITSS Territorial de Castilla -La Mancha.

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
Inspectores/as de Trabajo*	6	5	3	5	7
Subinspectores/as Seg y Salud	5	5	4	5	7
<b>TOTALES</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

(\* ) El dato del número de inspectores de trabajo se ha prorrateado en función del número de órdenes a realizar en materia de Prevención de Riesgos Laborales para el año 2024.

Las siguientes tablas muestran el cálculo de ratios de población activa por técnico/a en prevención de riesgos laborales de la Viceconsejería y efectivos del ITSS en el ámbito territorial, la comparativa de efectivos:

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
(* ) Ratio (PASS/ITSS)	13.311,18	17.157,00	11.132,86	9.827,40	17.727,36
(* ) Ratio (PASS/Técnico/a PRL Viceconsejería)	18.302,88	34.314,00	19.482,50	24.568,50	35.454,71
Diferencia ratioTécnicos/as PRL Viceconsejería	4.991,69	17.157,00	8.349,64	14.741,10	17.727,36

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
Efectivos ITSS	11	10	7	10	14





Efectivos Técnicos PRL Viceconsejería	8	5	4	4	7
Diferencia efectivos Viceconsejería	-3	-5	-3	-6	-7

De este análisis se observa un gran desequilibrio entre la dotación de personal técnico PRL de la Viceconsejería y la ITSS, destacando provincias como Ciudad Real y Toledo, donde los efectivos se reducen a la mitad y la ratio por técnico PRL de la Viceconsejería llega a doblar la ratio provincial de la ITSS; y el caso de Guadalajara, donde los efectivos se reducen a más de la mitad y la ratio excede en más del doble.

Con el fin de corregir este desequilibrio se propone la siguiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo:



Servicios Centrales  
Viceconsejería de Empleo, Diálogo Social y Seguridad y Salud Laboral

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000010056		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	VICE. EMP., DIAL. SOC. Y SEG. Y SAL. LAB

Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000010056		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	VICE. EMP., DIAL. SOC. Y SEG. Y SAL. LAB

Provincia Albacete  
Delegación Provincial

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002593		TECNICO/A PREVENCIÓN	2	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	ALBACETE	DELEG.PROV.CONSEJ.ECON, EMPR. Y EMPLEO
0000002594		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	ALBACETE	DELEG.PROV.CONSEJ.ECON, EMPR. Y EMPLEO

Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002593		TECNICO/A PREVENCIÓN	2	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	ALBACETE	DELEG.PROV.CONSEJ.EC ON, EMPR. Y EMPLEO
0000002594		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING. TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	ALBACETE	DELEG.PROV.CONSEJ.EC ON, EMPR. Y EMPLEO

Provincia Ciudad Real

Delegación Provincial

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002679		TECNICO/A PREVENCIÓN	3	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING. TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CIUDAD REAL	DELEGACION PROVINCIAL
0000009826		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CIUDAD REAL	DELEGACION PROVINCIAL

Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002679		TECNICO/A PREVENCIÓN	3	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING. TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CIUDAD REAL	DELEGACION PROVINCIAL
0000009826		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CIUDAD REAL	DELEGACION PROVINCIAL

Provincia Cuenca  
 Delegación Provincial

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002752		TECNICO/A PREVENCIÓN	4	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CUENCA	DELEGACION PROVINCIAL

Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002752		TECNICO/A PREVENCIÓN	4	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	CUENCA	DELEGACION PROVINCIAL

Provincia Guadalajara  
 Delegación Provincial

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002820		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	GUADALAJARA	DELEGACION PROVINCIAL
0000010589		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	GUADALAJARA	DELEGACION PROVINCIAL



Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000002820		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	GUADALAJARA	DELEGACION PROVINCIAL
0000010589		TECNICO/A PREVENCIÓN	1	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	GUADALAJARA	DELEGACION PROVINCIAL

Provincia Toledo  
Delegación Provincial

Puestos que se modifican

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000009830		TECNICO/A PREVENCIÓN	3	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	DELEGACION PROVINCIAL
0000010590		TECNICO/A PREVENCIÓN	2	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	22	13.441,92	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	DELEGACION PROVINCIAL

Puestos modificados

Puesto	Cl.	Denominación	N. P.	Gr	Cuerpo/Escala	Nivel	C. Especif.	F. P.	Tit. Acad. Específica	Otros Requisitos	A. F.	T. J.	Localidad	Centro Trabajo
0000009830		TECNICO/A PREVENCIÓN	3	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C	ARQ.TEC.;ING.TEC.	PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	DELEGACION PROVINCIAL
0000010590		TECNICO/A PREVENCIÓN	2	A2	JCCM.CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	24	13.550,64	C		PERMISO CONDUCIR B.;ART.37 R.D.39/1997	J100	HE	TOLEDO	DELEGACION PROVINCIAL





Castilla-La Mancha

Por consiguiente, y en base a la competencia establecida en el artículo 48 de la Ley 11/2023, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha para 2024, se solicita iniciación de la modificación de Relación de Puestos de Trabajo de funcionarios/as indicada.

EL SECRETARIO GENERAL DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO  
Rafael Ariza Fernández



Documento Verificable en [www.jccm.es](http://www.jccm.es) mediante  
Código Seguro de Verificación (CSV): C365C96F425355CF5966F0

**DIRECCION GENERAL DE LA FUNCION PUBLICA**