



MEMORIA GENERAL PARA LA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Con fecha 21 de noviembre de 2014 la Dirección General de la Función Pública y Justicia ha instado a las Secretarías Generales de las Consejerías y órganos competentes de los Organismos Autónomos a efectuar una evaluación global de las necesidades de personal para la prestación de los servicios públicos, al objeto de que propongan las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que consideren oportunas.

Las Consejerías han remitido propuestas justificativas de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, en las que, además de motivaciones particulares, se exponen una serie de argumentos generales coincidentes.

De acuerdo con lo anterior, esta memoria tiene por objeto aportar una visión conjunta de las motivaciones de carácter general que llevan a la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos, fundamentalmente relacionadas con el incremento de la capacidad productiva, y ello sin perjuicio de las justificaciones particulares contenidas en cada una de las propuestas citadas.

Como presupuesto básico de la presente memoria, debe tenerse en cuenta que las Administraciones Públicas tienen encomendado constitucionalmente como objetivo primordial el servicio a los intereses generales, debiendo actuar para su consecución conforme a los principios de eficacia y eficiencia, entre otros, dentro de los límites impuestos por las leyes.

Para cumplir con dicho objetivo, el ordenamiento jurídico atribuye a las Administraciones Públicas determinadas potestades administrativas. La ordenación de los puestos de trabajo a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo es una manifestación concreta de la potestad de autoorganización y un instrumento básico para su ejercicio y, como potestad administrativa, tiene una naturaleza esencialmente finalista dirigida a la satisfacción del interés general.

En particular, la doctrina jurisprudencial reconoce un amplio margen de libertad, autonomía y discrecionalidad a la Administración en la configuración de las Relaciones de Puestos de Trabajo. En esta línea se pueden citar, entre otras, la STSJ Castilla-La Mancha 164/2003, de 12 de diciembre, la STSJ Cataluña 56/2005, de 24 de enero, o la STSJ Comunidad de Madrid 1865/2005, de 24 de noviembre.

La Administración en ejercicio de esa facultad ha de poder adecuar su estructura organizativa a los cambios estructurales y funcionales y aún sociales y económicos que se vayan produciendo en aras a una adecuada, racionalizada y eficaz prestación del servicio que a la misma le corresponde. Por ello, las modificaciones de



las Relaciones de Puestos de Trabajo deben posibilitar la adaptación de la organización de la Administración a la realidad en la que actúa y a las necesidades de los servicios, debiendo motivarse suficientemente las decisiones que se adopten al respecto, circunstancia por la cual se ha elaborado la presente memoria como complemento a las propuestas de modificación efectuadas por los órganos administrativos competentes.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 37.2.a) del EBEP y 151.2.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, procede la negociación de la presente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario de Administración General constituida conforme al Pacto de Interlocución suscrito entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales para el periodo 2011-2015 (D.O.C.M. núm. 22, de 30 de enero de 2012), y ello por tratarse de decisiones que afectan a las potestades de organización de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario de la misma.

1. Normativa aplicable y competencias en materia de Relaciones de Puestos de Trabajo de personal funcionario

El artículo 11.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común dispone que *"Corresponde a cada Administración Pública delimitar, en su propio ámbito competencial, las unidades administrativas que configuran los órganos administrativos propios de las especialidades derivadas de su organización"*.

Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece en su artículo 72 que *"En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones (...)"* y en su artículo 74 que *"Las Administraciones Públicas estructuran su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares (...)"*.

En lo que afecta a las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha, el artículo 23 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, regula las Relaciones de Puestos de Trabajo como *"... 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" que "...comprenden, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo que se hallen dotados presupuestariamente reservados al personal funcionario, al personal laboral y al personal eventual, así como aquellos puestos que deben ser ocupados por el personal directivo profesional"*.



En particular, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la Relación de Puestos de Trabajo reservados a personal funcionario y eventual se aprobó por Decreto 161/1989, de 28 de diciembre.

Por lo que respecta a la competencia para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal funcionario, corresponde a la Dirección General de la Función Pública y Justicia *"La elaboración de estudios, proyectos y directrices en materia retributiva y de puestos de trabajo, así como la gestión de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario, laboral y eventual"*, conforme a lo dispuesto en el artículo 10, letra j) del Decreto 14/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Por su parte, el artículo 40.2, letra c), de la Ley 10/2013, de 20 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2014, establece que *"Corresponde al titular del órgano directivo con competencias en materia de función pública la iniciación de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo que se deriven de reestructuraciones organizativas, o de la amortización de plazas no ocupadas. Para ello, se podrá recabar de los órganos responsables de personal de las correspondientes Consejerías u organismos autónomos las propuestas, estudios funcionales y organizativos que sean necesarios para la elaboración de la modificación"*.

En este mismo sentido, el artículo 4.2 del Decreto 161/1989, de 28 de diciembre, ya citado, establece que el procedimiento de modificación o supresión de puestos de trabajo se inicia por la Secretaría General correspondiente, que remitirá a la Dirección General de la Función Pública y Justicia la propuesta de modificación, acompañada de los estudios económicos, funcionales y de organización que la justifiquen.

Finalmente, de acuerdo con el artículo 40.2, letra b), de la Ley 10/2013, de 20 de diciembre, de Presupuestos Generales de la JCCM para 2014, corresponde a la persona titular de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas la competencia para la aprobación y modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal funcionario.

2. Antecedentes sobre la situación del empleo público y la racionalización de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Entre los años 2006 y 2011, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se efectuaron constantes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario, fundamentalmente de carácter singular. Si bien dichas modificaciones podían tener su sentido individualmente consideradas y en un contexto coyuntural, carecían de una visión estructural, homogénea y global de la ordenación de los puestos de trabajo.



Los sucesivos Acuerdos Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Administración para el período 2005-2007 (D.O.C.M. núm 54, de 16/03/2005) y, posteriormente, para el período 2008-2011 (D.O.C.M. núm 67, de 31/03/2008), contenían determinados compromisos y criterios para la mejora de la Relación de Puestos de Trabajo y de la provisión de los mismos, pero nunca llegaron a materializarse. Ejemplo de ello es el incumplimiento del compromiso de creación de un Grupo de Trabajo para abordar la Relación de Puestos de Trabajo conforme los criterios establecidos en el Título IV del Acuerdo 2005-2007, que pretendía una revisión global de la misma analizando los sistemas de provisión, requisitos de desempeño y tipos de jornada. Idénticos compromisos incumplidos se contienen en el Acuerdo 2008-2011 que tampoco llegaron a desarrollarse (Título V "Política de empleo público", Título VI "Relaciones de Puestos de Trabajo" o Título VIII, apartado 5º, Grupo de Trabajo de Relaciones de Puestos de Trabajo y Provisión).

Lo indicado anteriormente se puede constatar en las actas de las distintas reuniones de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Funcionario de Administración General (28/02/2005; 19/04/2005; 4/10/2005; 14/12/2005; 9/03/2005; 9/03/2006; 17/04/2006; 2/05/2006; 23/05/2006; 14/06/2006; 4/07/2006; 18/09/2006; 11/10/2006; 28/10/2006; 20/12/2006; 19/01/2007; 7/03/2007; 16/05/2007; 12/10/2007; 12/10/2007; 14/10/2007; 13/03/2008; 7/10/2008; 15/01/2009; 17/03/2009; 19/05/2009; 10/07/2009 y 18/02/2010), en donde las organizaciones sindicales con legitimación para estar entonces presentes en las mismas (CC.OO., UGT y CSI.F) se quejaban constantemente de la realización de modificaciones puntuales sin una revisión global de la Relación de Puestos de Trabajo.

A la ausencia de un análisis estructural y global de la ordenación de los puestos de trabajo se añadían evidentes disfunciones en la ordenación del empleo público:

1º. La falta de convocatoria de gran parte de los puestos a proveer mediante concurso específico y libre designación propiciaba un elevado número de comisiones de servicio que frecuentemente derivaba en una cadena de sucesivas ocupaciones provisionales de puestos mediante dicha forma de provisión, al final de la cuál se encontraba personal funcionario interino que prolongaba "sine die" su relación con la Administración.

Ante la necesidad de controlar esa situación, la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en vigor desde el 22 de septiembre de 2011, incluyó en su art. 74.3 la previsión y obligación legal de realizar convocatorias públicas de los puestos ocupados en comisión de servicio, como máximo cada dos años, cuando la forma de provisión sea el concurso, o cada seis meses cuando la forma de provisión sea la libre designación.

2º. El incumplimiento del compromiso de convocatoria anual del concurso general de méritos propiciaba, de igual forma, cadenas de comisiones de servicio al final de la cual se encontraba personal funcionario interino. Desde la firma del Acuerdo Administración-Sindicatos de 2005-2007 solo se convocaron cinco concursos generales en siete años (2005, 2006, 2007, 2009 y 2011).



3º. Los criterios en la toma de posesión de los puestos de trabajo de los funcionarios de carrera en procesos selectivos o de provisión de puestos tendían a evitar el cese del funcionario interino, con lo que en sucesivas convocatorias se duplicaba el personal que desempeñaba los puestos de trabajo.

El paradigma de lo anterior era el criterio establecido en la disposición transitoria única del Acuerdo Administración JCCM-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Administración para el período 2005-2007, que se estuvo aplicando hasta el año 2010, según el cual *"La Administración, mientras que las medidas previstas en este acuerdo en materia de reducción de la temporalidad no hayan conseguido su objetivo, se compromete a que, una vez adjudicado un puesto de trabajo con carácter definitivo a un funcionario o laboral como consecuencia de procesos selectivos o de provisión de puestos, se le asignará, de entre sus plazas dotadas, alguna de las vacantes que se encuentre sin ocupar por personal interino con preferencia sobre las ocupadas por éstos"*

4º. Las modificaciones de la estructura orgánica de la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha derivada de la supresión y fusión de las Consejerías mediante la unificación de los servicios comunes, con la intención de reducción del gasto público, no se tradujo en una reducción del número de plazas de personal funcionario. Ejemplo de ello es la modificación de la estructura orgánica efectuada por el Decreto 63/2010, de 24 de mayo, que supuso la reducción del número de Consejerías de 10 a 7. La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo derivada de esta nueva estructura se limitó a aglutinar puestos pero sin que ello se tradujera en una racionalización real de la misma.

5º. La existencia dentro de un mismo órgano administrativo de distintos códigos de puestos de trabajo, aún tratándose de plazas idénticas, dificultaba la asignación de tareas y la satisfacción de necesidades variables incluso dentro del mismo órgano gestor. Su agrupamiento en un único código habría facilitado la utilización racional de los recursos humanos a través de la asignación de tareas en puestos idénticos.

Todo este cúmulo de circunstancias coadyuvó al sobredimensionamiento de la plantilla de personal funcionario de administración general y a la proliferaron de interinidades de larga duración. De hecho, teniendo en cuenta la evolución del número de efectivos existente entre los años 2006 y 2011, en el periodo de tres años (2006, 2007 y 2008) su número aumentó en 1.611 funcionarios, lo que supuso un incremento del 16% de la plantilla, sin que las funciones variasen

Teniendo en cuenta esa situación, con el comienzo de la legislatura actual, se inició un proceso de racionalización de las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal funcionario de la Administración General, a la vista de las necesidades imperiosas de reducción presupuestaria y acompañado de la aplicación de modificaciones legislativas que han implicado un incremento de la capacidad productiva del personal funcionario, tal y como se analizará a continuación.



3. Incremento de la capacidad productiva del personal funcionario

La necesidad imperiosa de consecución del equilibrio de las cuentas de las Administraciones Públicas, determinó que, tanto desde el Gobierno de la Nación, en el ejercicio de su competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios, como desde la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el ejercicio de su competencia exclusiva sobre organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno, así como sobre planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la Región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público económico de Castilla-La Mancha, se adoptaran en el año 2012 una serie de medidas dirigidas a incrementar la productividad de los empleados públicos para permitir la consecución de dos objetivos complementarios, por un lado, la garantía de la prestación de los servicios públicos esenciales y, por otro, la reducción del déficit público.

En el ámbito de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, las medidas se adoptaron principalmente a través de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, entre las que destaca el aumento de la jornada de trabajo (artículo 1). Junto con lo anterior se adoptaron medidas encaminadas a la reducción del absentismo y a la reducción del número de liberaciones sindicales, en este último caso, en virtud de Acuerdo de 13 de octubre de 2011, del Consejo de Gobierno, para la reducción del déficit público se suspendió la aplicación de los pactos y acuerdos suscritos por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales relativos a los derechos sindicales en el ámbito del empleo público autonómico.

Por su parte, desde el Gobierno de la Nación, con la aprobación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con efectos de 1 de enero de 2013, se procedió a la unificación y reducción de permisos por asuntos particulares o de libre disposición (moscosos) y a la supresión de los días adicionales tanto para estos supuestos como los que estaban establecidos para las vacaciones.

3.1. Incremento de la capacidad productiva por aumento de la jornada de trabajo

Una de las principales medidas adoptadas en el empleo público para atender los objetivos del Plan de Garantías de los Servicios Sociales Básicos tendentes a la austeridad y racionalización en el gasto público, ha sido el aumento de la jornada de trabajo de los empleados públicos de 35 horas a 37,5 horas en cómputo semanal y de 1554 a 1665 en cómputo anual.

En los siguientes cuadros se incluyen datos sobre la capacidad productiva del personal funcionario en jornadas y horas de trabajo:



CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO	Jornada anual antes de Ley 1/2012 (horas)	Jornada anual después de Ley 1/2012 (horas)	Incremento de la jornada anual en horas después de Ley 1/2012	Nº de Jornadas diarias /año	% de jornadas diarias/año
Por cada Funcionario	1.554	1.665	111	222	0,0105
Personal Funcionario activo en nómina 01-11-2014 (9.119)	14.170.926	15.183.135	1.012.209	2.024.418	95,87
Personal Funcionario interino STSJCLM 27-01-2014 (393)	610.722	654.345	43.623	87.246	4,13
TOTALES (9.512)	14.781.648	15.837.480	1.055.832	2.111.664	100

El incremento de la jornada de trabajo supone un aumento de la capacidad productiva de cada empleado cuantificable en el **7,14%**. De acuerdo con esto, teniendo en cuenta los datos proporcionados a fecha 01-11-2014 por el Registro de Personal de la Dirección General de la Función Pública y Justicia, referidos al personal funcionario activo en nómina (9.119), y el número de funcionarios interinos afectados por la STSJ Castilla-La Mancha de 27 de enero de 2014 (393), el incremento de la capacidad de trabajo del personal funcionario en términos de **equivalencia en puestos de trabajo a tiempo completo** se corresponde con **634**.

3.2. Incremento de la capacidad productiva por reducción de días de asuntos particulares/libre disposición y de días adicionales de vacaciones

La aprobación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, ha supuesto la homogeneización de permisos en aras de la racionalización del gasto de personal en las Administraciones Públicas. En este sentido, cabe recordar que su exposición de motivos indica que *“Se homogeniza, asimismo, el régimen de permisos para todas las Administraciones Públicas.*

Con la misma finalidad de racionalizar el gasto de personal, se limita el número de días de asuntos particulares y de días adicionales a los de libre disposición que puedan haber establecido las Administraciones Públicas y se adoptan medidas con la misma finalidad en relación con el personal laboral, así como respecto de las vacaciones”.

Así, en atención a esa finalidad de racionalización del gasto de personal, por lo que aquí interesa, su artículo 8 modificó los artículos 48 y 50 del EBEP reduciendo a 3 los días de permiso por asuntos particulares y suprimiendo la posibilidad de disfrute de días adicionales de libre disposición, así como la consideración anterior de “mínimo” de los 22 días de vacaciones anuales, añadiendo en su apartado tres que *“Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días*



adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza". Con dicha modificación se suprimía, entre otros, el derecho del personal funcionario de las distintas Administraciones Públicas al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, que se incrementaba en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En particular, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos, con anterioridad a la entrada en vigor del citado Real Decreto Ley 20/2012, la Orden de la Consejería de Administraciones Públicas y Justicia, de 7 de septiembre de 2009, sobre horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario, reconocía los siguientes derechos:

- A diez días anuales de permiso por asuntos particulares (incluidos los días 24 y 31 de diciembre).
- A dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- A un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural.

De acuerdo con todo lo anterior, la aprobación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, implicó, de inicio, para el personal funcionario de nuestra Administración la reducción de los días "ordinarios" por asuntos particulares que pasaban de 10 a 3, así como la supresión de los días adicionales tanto de vacaciones como por asuntos particulares o libre disposición.

No obstante, la incidencia de dicho Real Decreto-Ley se ha visto matizada posteriormente por la concurrencia de varias circunstancias. Por un lado, mediante la Orden de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas de 11 de noviembre de 2013, se ha reconocido el derecho del personal funcionario de la Administración de la Junta de Comunidades al disfrute de dos días de descanso correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Por otro lado, se ha aumentado, progresivamente, el número de días por asuntos particulares previsto en el EBEP pasando de 3 a 5, en primer lugar, mediante la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público y, posteriormente, mediante el art. 28.3 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

De acuerdo con lo datos que se incorporan como anexo a la presente memoria, la suma de todos los días reducidos de permiso por asuntos particulares ordinarios, más los días de permiso por asuntos particulares adicionales suprimidos y los días de vacaciones adicionales suprimidos ascienda a 60.609 jornadas anuales, lo que en términos de equivalencia en puestos de trabajo a tiempo completo (1 puesto = 222 jornadas) supone un incremento de la capacidad productiva del personal funcionario en **2,87%**, que se corresponde con **273 puestos de trabajo a jornada completa**.



3.3. Reducción de liberaciones sindicales de personal funcionario

La suspensión del Pacto de Interlocución Administración de la JCCM y Organizaciones Sindicales 2008-2011, en virtud de Acuerdo de 13 de octubre de 2011, del Consejo de Gobierno, para la reducción del déficit público, y la posterior suscripción del nuevo Pacto 2011-2015, supuso la incorporación en el mes de enero de 2012 de un importante número de liberados sindicales a tiempo completo. En lo que respecta a los liberados del sector de personal funcionario de administración general 26 liberados que tenían la condición de personal funcionario se incorporaron a sus puestos de trabajo.

En la actualidad, si se comparan los datos del personal funcionario liberado sindical a tiempo completo existentes en el mes de octubre de 2011 (79) con los existentes en el mes de octubre del presente año 2014 (50) se comprueba que se ha reducido en 29 el número de funcionarios liberados a tiempo completo, lo que implica un incremento de capacidad productiva en relación con el personal funcionario activo en nómina en el mismo mes de octubre de 2014 (9.119) de 0,31%.

La aplicación conjunta de las medidas anteriores implica un incremento acumulado de la capacidad productiva del personal funcionario de administración general cuantificado en un 10,32%, lo que en términos de equivalencia se corresponde con 936 puestos de trabajo a tiempo completo.

4. Disminución de la actividad administrativa por la reducción del Presupuesto general.

Junto con lo indicado hasta ahora, destaca en gran medida la necesidad de alcanzar el equilibrio presupuestario y la caída de la actividad administrativa en determinados sectores como consecuencia de la reducción de los presupuestos y, por extensión, de las políticas públicas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el informe elaborado por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda, la necesidad de un esfuerzo suplementario de austeridad en el gasto público ha implicado la supresión de determinadas líneas de actuación en las distintas Consejerías y Organismos Autónomos como consecuencia de la reducción o eliminación de determinadas partidas presupuestarias, lo que se traduce en una menor carga de trabajo para las unidades administrativas competentes. En este sentido, es suficientemente revelador tener en cuenta que respecto a las partidas presupuestarias existentes en el año 2011 el gasto no financiero se ha reducido en un 24%.

5. Otras motivaciones generales para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario



Castilla-La Mancha

EL GRECO 2014



Dirección General de la Función Pública y Justicia
Consejería de Presidencia y
Administraciones Públicas

Avda. de Portugal, 11 - 45071 Toledo

También debe resaltarse con carácter general la mejora de la eficiencia administrativa conseguida con la simplificación de cargas y procedimientos administrativos, la implantación de las tecnologías de la información y el desarrollo de la administración electrónica.

Tanto lo aquí expuesto como lo señalado en las propuestas realizadas de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, evidencia un desajuste entre el número de las plazas existentes y necesidades reales en relación con los servicios públicos prestados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos, por lo que procede adaptar la plantilla y la propia estructura de puestos de trabajo a las necesidades existentes en los términos propuestos por los órganos administrativos competentes, todo ello con el objetivo de racionalizar la estructura administrativa, de conformidad con los principios de "Economía, eficacia, eficiencia, transparencia y austeridad en la gestión de los recursos públicos" que informan la gestión del empleo público, conforme establece el artículo 3.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Por último, también debe tenerse en cuenta que en el proceso emprendido de racionalización de la estructura administrativa tendiente a la ordenación eficiente de los puestos de trabajo, la Administración regional ha procedido, junto con la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo instada en la actualidad, a la convocatoria concursos generales y singularizados, a la cancelación de comisiones de servicio en cadena o la utilización de los procedimientos establecidos para la redistribución de efectivos.

Toledo, 4 de diciembre de 2014

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y JUSTICIA

Fdo.: Juan M. de la Fuente

**ANEXO****DATOS SOBRE INCREMENTO DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA POR REDUCCIÓN DE DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES/LIBRE DISPOSICIÓN Y DE DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES**

Nº FUNCIONARIOS ACTIVOS EN NÓMINA A 01/11/2014	Nº TRIENIOS	Días "ordinarios" libre disposición reducidos	Días adicionales de LIBRE DISPOSICIÓN	Total Días adicionales de libre disposición suprimidos	Días adicionales de VACACIONES	Total Días adicionales de vacaciones suprimidos
108	0	3	0	0	0	0
411	1	3	0	0	0	0
1153	2	3	0	0	0	0
1202	3	3	0	0	0	0
894	4	3	0	0	0	0
544	5	3	0	0	1	544
528	6	3	2	1056	1	528
781	7	3	2	1562	2	1562
957	8	3	3	2871	2	1914
1068	9	3	4	4272	3	3204
506	10	3	5	2530	3	1518
325	11	3	6	1950	3	975
281	12	3	7	1967	4	1124
244	13	3	8	1952	4	976
78	14	3	9	702	4	312
32	15	3	10	320	4	128
6	16	3	11	66	4	24
1	17	3	12	12	4	4
9.119		28.536¹		19.260		12.813

TOTAL AUMENTO JORNADAS ANUALES: 60.609

¹ Este dato incluye los días de asuntos particulares ordinarios del personal funcionario interino afectado por la STSJ CLM de 27/01/2014 (393).