

**Recurso núm. 490 de 2019**

**SENTENCIA Nº 304**

**SALA DE LO CONTENCIOSO  
ADMINISTRATIVO. SECCIÓN 2ª.**

Iltmos. Sres.:

Presidenta:

D.ª Raquel Iranzo Prades

Magistrados:

D. Jaime Lozano Ibáñez

D. Miguel Ángel Pérez Yuste

D. Ricardo Estévez Goytre

En Albacete, a veintiuno de septiembre de dos mil veinte.

Vistos por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, los presentes autos número **490/19** el recurso contencioso administrativo tramitado por el procedimiento especial de protección de los Derechos Fundamentales seguido a instancia de **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA-LA MANCHA (STASCLM)**, representado por la Procuradora Sra. Collado Jiménez y dirigido por el Letrado D. José Javier Donate Valera, contra la **JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**, que ha estado representada y dirigida por el Sr. Letrado de la Junta, y con la intervención del **MINISTERIO FISCAL**, sobre **ESTATUTO DE**

**PERSONAL DIRECTIVO**; siendo Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Miguel Ángel Pérez Yuste.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación procesal de Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha (STASCLM), se interpuso en fecha 22-8-2019 al amparo de lo dispuesto en el Art. 114 y siguientes de la Ley 29/1998 de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, por la vía para la protección de los DERECHOS FUNDAMENTALES, recurso contencioso-administrativo contra el **Decreto 215/2019, de 30 de julio, del Estatuto de la Dirección Pública Profesional de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Formalizada demanda, tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos que estimó aplicables, terminó solicitando se dicte sentencia estimando el recurso de conformidad con lo interesado en el suplico de la misma.

Dice:

a) Esta norma reglamentaria, no fue objeto de negociación previa en las correspondientes Mesas de Negociación existentes entre la Administración y los representantes de su personal., con vulneración de lo dispuesto en el Art. 28.1 de la Constitución en relación con el Art. 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindica, Art.37 del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015) y Art. 151 de la Ley 4/2011 del Estatuto Básico del Empleado Público.-

b) Con arreglo a lo dispuesto en el Art. 37.2.c) del EBEP, Art.151.2.c) de la Ley 4/2011 del Empleado Público de Castilla-La Mancha, todo ello en relación con el Art. 13, 14 y 15 de la Ley 4/2011 –que define al personal directivo-, así como el Art. 13 del EBEP, claramente se excluye de la negociación colectiva la determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo.

c) Dicho lo anterior, discrepa con la Administración Regional en los informes contenidos en el expediente administrativo, así como con el Consejo Consultivo, en que no deban ser objeto de negociación algunos aspectos que se regulan en el Estatuto del

Personal Directivo; deben ser objeto de negociación aquellos aspectos que afectan al personal de la Administración Regional que no ostenta la condición de Personal Directivo, pero que se ve afectado por la aplicación de ese Estatuto. En la medida en que el estatuto afecta a “condiciones de trabajo” del personal laboral o funcionario que no tiene la connotación de Personal Directivo. De no ser así, veríamos que con motivo de la aprobación de dicho Estatuto se afectan condiciones de trabajo de personal que no es directivo, sin que dicha afectación haya sido previamente negociada, siendo así que se vulneraría el derecho a la negociación colectiva. Y destaca los siguientes:

1.-El artículo 4.2 del Decreto viene a señalar aquellos puestos de la actual relación de puestos de trabajo que pueden calificarse como puestos directivos.

Considera que dado que la definición de este tipo de personal afecta de manera directa e intensa a los funcionarios y laborales de la Administración Regional que no tienen la condición de personal directivo, pues pueden ver reconvertidos sus puestos de trabajo en puestos de este tipo de personal, o ver cercenadas totalmente sus posibilidades de promoción profesional; la definición o determinación de los puestos que puedan ser calificados como directivos DEBE SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, pues es una cuestión al margen de las condiciones que puedan tener ese personal directivo y por lo tanto no exenta de negociación.

2.-El Art. 4.5. posibilita el modificar las actuales relaciones de puesto de trabajo, para convertirlos en puestos de trabajo de personal directivo, pues así parece deducirse puesto en relación el precepto con lo dispuesto en la DT 1ª del Decreto impugnado, donde se establece las circunstancias en que queda el personal NO DIRECTIVO que ocupa esas plazas.

Cualquier alteración de la actual Relación de Puestos de Trabajo con afectación de las condiciones de trabajo del personal que ocupa dichas plazas debe ser necesariamente objeto de negociación colectiva, incluso si esa alteración conlleva el transformar esas plazas para que sean cubiertas por Personal Directivo, pues no se trata de negociar una RPT de personal directivo, se trata de negociar una RPT existente y que fue aprobada previa negociación colectiva.

3.-El art. 6.3 que determina qué puestos pueden considerarse como de personal Directivo es una cuestión al margen de las condiciones de trabajo de dicho personal, que

afectan al personal no directivo de la Administración Regional y, en consecuencia, es una cuestión que debe ser objeto de negociación colectiva.

4.-El Capítulo III. Provisión de los puestos directivos. Entendemos que el procedimiento de provisión de estos puestos queda al margen de las condiciones de trabajo que puedan ostentar en su día los seleccionados y por ello debe ser objeto de negociación.

5.-Art. 19. Cese. En el modelo que pretende la Administración regional prima la “discrecionalidad” del órgano que nombra el cargo, así se deduce con claridad en el Art. 19 del Decreto, donde el cese puede tener lugar por decisión “discrecional” del órgano competente para su designación, al margen de que hubiera tenido una evaluación satisfactoria del cargo.

6.-DT 1ª. No puede la Administración Regional determinar las condiciones en que quedará el personal funcionario o laboral que no sea personal directivo y ocupe plazas que sea reconvertidas para ser cubiertas por personal de tales características, como hace en la Disposición Transitoria primera del Decreto, sin que tal cuestión, que afecta a condiciones de trabajo de persona no directivo, sea objeto de negociación previa.

**SEGUNDO.-** Contestada la demanda por la Administración demandada, tras relatar a su vez los hechos y fundamentos jurídicos que entendió aplicables, solicitó una sentencia desestimatoria del recurso.

Dice:

a) Inadmisibilidad del recurso interpuesto, en aplicación de lo establecido en el artículo 69 b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, puesto que no consta debidamente acreditado que el recurrente haya cumplido el requisito establecido en el artículo 45.2.d) de la LJCA 29/1998.

Es cierto que la demandante aporta acuerdo del Secretariado General de STAS-CLM, de fecha 19 de agosto de 2019, para el ejercicio de las acciones judiciales necesarias para la impugnación del Decreto 215/2019, del Estatuto de la Dirección Pública Profesional de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, no consta debidamente acreditado en las actuaciones que dicho órgano sea el competente para la adopción de la decisión de recurrir.

b) En segundo lugar, tratándose del procedimiento especial previsto para la protección de los derechos fundamentales de la persona, antes de entrar al examen pormenorizado de las alegaciones realizadas por el recurrente, es necesario analizar si se ha conculcado alguno de los artículos del Texto Constitucional. A la vista del contenido de los escritos de demanda y formalización del recurso, se constata que las pretensiones objeto de enjuiciamiento en el presente procedimiento constituyen una cuestión de legalidad ordinaria.

El derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos es un derecho de configuración legal regulado, en la actualidad, en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por el 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 la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (STS de 30-6-2005, recurso de casación 836/1992; y STS 21 de julio de 2000, recurso de casación 2059/1997).

c) La norma impugnada regula las condiciones de empleo del personal directivo, personal que no se encuentra representado en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, ni, en consecuencia, por las organizaciones sindicales presentes en las correspondientes mesas de negociación. Según el artículo 44 del EBEP, el personal directivo no tiene la condición de elector ni de elegible en las elecciones para los órganos de representación del personal funcionario.

En consecuencia, difícilmente puede considerarse que se ha vulnerado la libertad sindical de una organización sindical por no haber negociado las condiciones de trabajo de un colectivo, personal directivo, al que no representa.

d) En cuanto al fondo, ha de partirse 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 -EBEP- y de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

De los artículos 13.4 y 37.2.c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, exceptúan la regulación del personal directivo de la negociación colectiva, circunscribiéndolo al ámbito de la potestad de organización de la Administración.

e) La expresión “condiciones de empleo” utilizada por los artículos 13.4 y 37.2.c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, no deben entenderse en el sentido pretendido por el sindicato recurrente.

La expresión “condiciones de empleo” utilizada por los artículos 13.4 y 37.2.c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, no deben entenderse en el sentido pretendido por el sindicato recurrente. Si bien el artículo 33.1 del EBEP se refiere a “*la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos*”, el artículo 37.1 contiene un listado de serie de materias que deben ser objeto de negociación. En consecuencia, cuando el artículo 33.1 del EBEP utiliza el término “condiciones de trabajo” debe entenderse que se está refiriendo a las materias previstas en el artículo 37.1 del propio EBEP.

En el mismo sentido, y por las mismas razones, cuando los artículos 13.4 y 37.2. c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, utilizan la expresión “condiciones de empleo” del personal directivo, no solo se refieren a materias como la jornada, el horario, las vacaciones o los permisos, sino que incluyen cuestiones como los criterios generales el acceso, la provisión o la evaluación del desempeño.

d) Preceptos concretos aludidos en la demanda que precisarían negociación colectiva por la posible afectación de los derechos de funcionarios públicos y personal laboral por la norma impugnada, derivada de una posible reconversión de sus puestos de trabajo en directivos o el posible obstáculo que la norma supondría para su promoción profesional:

1.- El artículo 4.2 del Decreto impugnado se limita a reproducir o reiterar un mandato legal, sin introducir ningún tipo de modificación; en concreto el artículo 13.1 del EBEP, lo que excluye, también por este motivo, la necesidad de negociación con las organizaciones sindicales; y cita en apoyo de lo anterior la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2016 (ref. nº 71/2014).

2.- Respecto a las alegaciones referidas a la relación de puestos de trabajo en los que se contengan los puestos de personal directivo, dos son las posibilidades existentes: aprobación de una relación de puestos de trabajo independiente para este tipo de personal o modificación de la relación existente para proceder a su inclusión.

En el primer caso, la propia recurrente reconoce que la aprobación de una relación de puestos de trabajo diferenciada para el personal directivo, la misma no será objeto de

negociación colectiva. En el segundo caso, posible modificación de la actual de puestos de trabajo existente, debería procederse a la correspondiente negociación con carácter previo a su aprobación.

La definición de los puestos que pueden ser considerados como puestos directivos, contenida en el artículo 4.2 del Decreto impugnado, no afecta a las condiciones de trabajo del personal funcionario. Esta definición constituye solo el punto de partida de posteriores actos administrativos como la creación del correspondiente puesto directivo o la convocatoria del procedimiento para su provisión.

Si el Consejo de Gobierno optase por incluir estos puestos en la vigente relación de puestos de trabajo, la negociación deberá producirse con ocasión de dicha propuesta de modificación.

3.- En relación con el argumento utilizado por el sindicato recurrente de que el personal funcionario, como consecuencia del artículo 4.2 del Decreto enjuiciado, va a ver “cercenadas totalmente sus posibilidades de promoción profesional”, carece de fundamento fáctico y jurídico. No se ajusta a la realidad la afirmación realizada de contrario si se tiene en cuenta que tanto el artículo 14.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, como el artículo 6.1 del Decreto impugnado, prevén que para desempeñar un puesto directivo es necesario, con carácter general, tener la condición de personal funcionario de carrera. Por lo tanto, el personal funcionario de carrera tiene la posibilidad de ocupar dichos puestos directivos, promocionando en su carrera profesional.

4.- Respecto de las alegaciones del recurrente relativas a las consecuencias de la posible reconversión de puestos actualmente incluidos en la relación de puestos de trabajo, en puestos a ocupar por personal directivo profesional, hay que comenzar precisando que el Decreto impugnado no prevé la reconversión de ningún puesto.

5.- Por lo que se refiere al artículo 6.3 del Decreto impugnado, tiene como objeto únicamente concretar en qué puestos concurre el requisito de acreditar competencias directivas mediante el desempeño de puestos directivos, previsto en el apartado 2.c) del artículo 6. Esta cuestión no afecta, en modo alguno, al régimen jurídico ni a las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Junta.

6.- Por último, es cierto que el Decreto impugnado contiene una referencia, en su Disposición transitoria primera, a las hipotéticas consecuencias de esta modificación para el

personal funcionario de carrera que ocupe puestos de trabajo que pudieran ser clasificados como propios del personal directivo profesional. Pero dicha regulación no es más que una transcripción de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 4/2011,

**TERCERO.** - El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido siguiente:

a) En relación con la doctrina constitucional acerca del contenido del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva en el ámbito funcional, menciona la sentencia de la Audiencia Nacional Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 13 julio 2011 (RJCA 2011, 604)

b) El EBEP reconoce en su artículo 31.1 el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo. Y añade el mismo precepto, en su apartado 7, que el ejercicio de tales derechos "...deberá respetar en todo Caso..." el contenido del propio EBEP y leyes de desarrollo. Así, el propio EBEP reguló la figura del personal directivo, estableciendo un marco normativo para que las Administraciones públicas instaurasen esta clase de personal, lo que se materializó en Castilla-La Mancha en virtud de la Ley 4/2011, la cual reguló esta figura del personal directivo, siendo desarrollada reglamentariamente por el Decreto que ahora se impugna.

No obstante, la legitimación ya indicada del sindicato recurrente, es claro convenir, y así lo hace el propio sindicato, que de conformidad con el art 151.2 de la Ley 4/2011,

*"2. Queda excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:*

*a) Las decisiones de las Administraciones públicas de Castilla-la Mancha que afecten a sus potestades de organización.*

*Cuando las consecuencias de esas decisiones tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal funcionario contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales".*

De conformidad con dicho precepto se entiende que la concreción y definición de los puestos directivos por parte de la Administración, el sistema de acceso al mismo, así



como las condiciones laborales de dichos puestos que se recogen en el Decreto impugnado entran dentro de las genuinas potestades de organización de la propia Administración, con la salvedad que más adelante se dirá. No es este Decreto en sí mismo, y sí la nueva relación específica de puestos de trabajo para personal directivo, como por otro lado recomienda el informe del Consejo Consultivo de Castilla La Mancha, según se desprende del expediente, la cual no consta en las actuaciones como realizada, la que, en su caso, puede incidir indirectamente sobre la relación de puestos de trabajo funcional, por lo que sería en este caso donde procedería reclamar la negociación colectiva de dichas condiciones.

c) La Disposición Transitoria 1ª del Decreto impugnado, determina las condiciones en que queda el personal funcionario de carrera que, transitoriamente ocupe plazas de personal directivo, mientras las mismas no se cubran mediante el oportuno concurso, puntualizando el régimen de retribución. Respecto de este particular, entendemos que el Decreto sí incide en las condiciones laborales y retributivas de dicho personal, por lo que dicha norma debería haber sido objeto de previa negociación colectiva.

**CUARTO.-** Acordado el recibimiento del pleito a prueba y practicadas las declaradas pertinentes, se reafirmaron las partes en sus escritos de demanda y contestación, por vía de conclusiones, se señaló día y hora para votación y fallo el 3 de mayo.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** *Sobre la causa de inadmisibilidad por incumplimiento del artículo 45.2 d) de la LJ por el Sindicato recurrente.*

Examinado el Acuerdo del Secretariado Regional del Sindicato aportado con la demanda, y puesto en relación con lo establecido en el Artículo 19. d) nº 17 de los Estatutos acompañados en trámite de conclusiones, se desprende que la decisión de recurrir el Decreto 215/2019, fue adoptada por el órgano estatutariamente competente, por lo que debemos rechazar la causa de inadmisibilidad alegada.

**SEGUNDO.-** *Sobre si las cuestiones planteadas en el recurso son exclusivamente de legalidad ordinaria o afectan también al Derecho Fundamental de libertad sindical (artículo 28 de la CE), en su vertiente de negociación colectiva.*

Sobre si el derecho legal de negociación colectiva de los funcionarios se integra o no en el seno del derecho constitucional a la libertad sindical del *art. 28 de la CE* , la doctrina del Tribunal Constitucional ha declarado que el derecho de negociación colectiva de los funcionarios regulado por la Ley sí se integra en el contenido del derecho constitucional de libertad sindical (así, sentencias del *Tribunal Constitucional sentencias nº 80/2000 y la 224/2000* , como las primeras que iniciaron esta tendencia, y otras posteriores).

En consecuencia, su análisis en este procedimiento especial es adecuado.

**TERCERO.-** *Sobre si el Decreto 215/2019, de 30 de julio, del Estatuto de la Dirección Pública Profesional de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, hubo de ser objeto de negociación previa en las correspondientes Mesas de Negociación existentes entre la Administración y los representantes de su personal.*

**a) Normativa de aplicación.**

1.- 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. -EBEP-

Art.13.4:

*“La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección”.*

Art. 37.2.c):

*“2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:*

*c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo”.*

2.- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Art. 151.2.c):

“2. *Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:*

*c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo”.*

**b) Examen en el caso de autos. Genérico.**

En la demanda y en la contestación de la JCCM, también por el Ministerio Fiscal, existe un previo debate general sobre las cuestiones planteadas, singularmente sobre qué ha de entenderse o el alcance de la frase “*condiciones de trabajo*”, estando de acuerdo todas las partes que su determinación, para este personal directivo, existe exclusión expresa de la negociación previa con los representantes sindicales, tal y como resulta de los preceptos aludidos, para, posteriormente, concretar en diversos preceptos del Decreto si estamos o no fuera de lo que es “*condiciones de trabajo*”.

La demanda, que por supuesto conoce los preceptos anteriores y los cita, sostiene que la norma reglamentaria debió haberse negociado porque va más allá de lo que es la regulación de las condiciones de trabajo de este personal directivo, entendiendo por tales, exclusivamente, aquéllas que se obtienen cuando se ingresa en el puesto concreto: horarios, exclusividad, incompatibilidad, retribuciones fijas y variables, sean fijadas al margen de la negociación colectiva, si fuera laboral con sometimiento a la regulación de los contratos de alta dirección, si es con funcionarios con los límites que imponga la normativa legal o reglamentaria que desarrolle la figura.

De no ser así, veríamos que con motivo de la aprobación de dicho Estatuto se afectan condiciones de trabajo de personal que no es directivo, sin que dicha afectación haya sido previamente negociada, siendo así que se vulneraría el derecho a la negociación colectiva.

Y cita como cuestiones que no se encuadrarían en el concepto de “*condiciones de trabajo*” de este personal, por ejemplo, la definición de aquellos puestos que puedan ser cubiertos por dicho personal, en la medida de que afecta a las potenciales expectativas del actual personal funcionario y laboral de acceder a puestos de responsabilidad en el seno de la Administración Regional, o el régimen de selección, pues se trata de cuestiones previas a la

incorporación a la Administración y desde luego no puede regularse en dicho Decreto condiciones de trabajo del personal no directivo.

La JCCM, al igual que el MF, discrepan de la reducción que hace la demanda sobre el concepto de “*condiciones de trabajo*”; la JCCM considera que la expresión “condiciones de empleo” utilizada por los artículos 13.4 y 37.2.c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, no deben entenderse en el sentido pretendido por el sindicato recurrente. Si bien el artículo 33.1 del EBEP se refiere a “*la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos*”, el artículo 37.1 contiene un listado de serie de materias que deben ser objeto de negociación. En consecuencia, cuando el artículo 33.1 del EBEP utiliza el término “condiciones de trabajo” debe entenderse que se está refiriendo a las materias previstas en el artículo 37.1 del propio EBEP.

En el mismo sentido, y por las mismas razones, cuando los artículos 13.4 y 37.2. c) del EBEP y el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, utilizan la expresión “condiciones de empleo” del personal directivo, no solo se refieren a materias como la jornada, el horario, las vacaciones o los permisos, sino que incluyen cuestiones como los criterios generales el acceso, la provisión o la evaluación del desempeño.

El MF entiende que la concreción y definición de los puestos directivos por parte de la Administración, el sistema de acceso al mismo, así como las condiciones laborales de dichos puestos que se recogen en el Decreto impugnado entran dentro de las genuinas potestades de organización de la propia Administración.

Pues bien, este Tribunal considera que, en principio no todas las cuestiones aludidas en la demanda como susceptibles de afectar al personal funcionario o laboral y que por tanto demanden negociación previa, no está justificado que sea así, pues su regulación es genérica, realizada en el marco y ámbito del principio de auto organización administrativa,

En palabras de la JCCM “*Con la aprobación y publicación del Decreto impugnado no se “condena” ni un solo puesto de la actual relación de puestos de trabajo, transformándolo en puesto para ser desempeñado por personal directivo. No resulta modificada en absoluto la actual relación de puestos de trabajo, y, si en un futuro se viera modificada, será ese el momento de proceder a la negociación colectiva*”.

Además, el artículo 13 del EBEP establece:

*“El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, **el régimen jurídico específico del personal directivo**, así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:*

*1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*

*2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*

*3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.*

*4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.” (lo subrayado y en negrita nuestro).*

Debemos concluir que el precepto legal habilita a la JCCM a establecer, reglamentariamente, *el régimen jurídico* del personal directivo en el marco de su organización administrativa.

*c)Análisis de los preceptos y cuestiones concretas que en la demanda se citan como necesarios de previa negociación.*

**1.- Artículo 4.2. Dice:**

*“Pueden calificarse en la relación de puestos de trabajo como puestos directivos aquellos que reúnan las siguientes condiciones:*

*a) Que dependan directa e inmediatamente de las personas titulares de las Consejerías, de los órganos directivos o de apoyo previstos en la [Ley 11/2003, de 25 de septiembre](#), del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, o de los órganos de los organismos autónomos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que estén asimilados en su rango administrativo a cualquiera de los anteriores.*

*b) Que tengan un alto nivel de autonomía funcional, únicamente limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de sus superiores jerárquicos.*

*c) Y que tengan atribuidas la gerencia profesional de programas públicos o proyectos y la responsabilidad del cumplimiento de sus objetivos”.*

Justifica la necesidad de negociación previa en que la definición de este tipo de personal afecta de manera directa e intensa a los funcionarios y laborales de la Administración Regional que no tienen la condición de personal directivo, pues pueden ver reconvertidos sus puestos de trabajo en puestos de este tipo de personal, o ver cercenadas totalmente sus posibilidades de promoción profesional.

Como bien dice la JCCM, se limita a reproducir o reiterar un mandato legal, sin introducir modificación esencial; en concreto el artículo 13.1 de la ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla La Mancha, que dice:

*“1. Es personal directivo profesional quien, bajo la dependencia de los órganos que se determinen reglamentariamente por la respectiva Administración, asume, con un alto nivel de autonomía, la gerencia profesional de programas o políticas públicas y la responsabilidad del cumplimiento de sus objetivos”.*

Siendo de aplicación la sentencia de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2016 (rec. nº 71/2014), que se menciona por la JCCM.

**2.- Art. 4.5. Dice:**

*“De acuerdo con lo previsto en el artículo 13.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo no serán objeto de negociación colectiva”.*

Relaciona este precepto con lo establecido en la DT 1ª, donde se establece las circunstancias en que queda el personal NO DIRECTIVO que ocupa esas plazas.

Dice el recurrente que cualquier alteración de la actual Relación de Puestos de Trabajo con afectación de las condiciones de trabajo del personal que ocupa dichas plazas debe ser necesariamente objeto de negociación colectiva, incluso si esa alteración conlleva el transformar esas plazas para que sean cubiertas por Personal Directivo, pues no se trata de negociar una RPT de personal directivo, se trata de negociar una RPT existente y que fue aprobada previa negociación colectiva.

Admite el recurrente que, si la Administración crea una RPT independiente para este tipo de personal, la misma no deberá ser objeto de negociación colectiva.

Por otro lado, la JCCM admite que si lo que se hace es modificar la RPT existente para incluir al personal directivo, entonces sí habrá de negociarse.

Con este planteamiento, debemos partir de la dicción literal del precepto que analizamos, destacando en primer lugar, que pareciera que el artículo 13.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, expresa y rotundamente dijera que *“...las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo no serán objeto de negociación colectiva”*, como afirma el precepto del Decreto, cuando lo que dicen ambos preceptos a los que se remite, es que *“Las condiciones de empleo/trabajo del personal directivo quedan excluidas de la negociación colectiva”*. Son dos cosas distintas.

Pues bien, el precepto cuestionado podría interpretarse en el sentido de que se está refiriendo a la RPT propia del Personal Directivo, que no sería objeto de negociación; pero no es menos cierto que también cabe la tesis de que se refiera a cualquier RPT que pueda

suponer una modificación de la ya existente del personal funcionario o laboral, que sí fue objeto de negociación y cuya modificación exigiría tal trámite, como reconoce la JCCM.

Siendo la dicción del precepto tan categórica, “*las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo no serán objeto de negociación colectiva*”, sin atender o distinguir las dos posibles situaciones, procede anular el citado precepto.

**3.-Artículo 6.3. Dice:**

*“A los efectos previstos en el apartado 2.c), se consideran puestos directivos:*

*a) Los puestos que las normas específicas de cada Administración reserven al personal directivo de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*b) Los puestos de personal directivo de las instituciones sanitarias de los servicios públicos de salud.*

*c) Los puestos que tengan atribuida la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios.*

*d) Los puestos o cargos que tengan atribuidas las funciones de máximo responsable de entidades del sector público institucional de cualquier Administración pública.*

*A los efectos de lo previsto en el presente párrafo, se entenderá por máximo responsable: el presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración con funciones ejecutivas o, en su defecto, el director general o equivalente. En las sociedades mercantiles en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea administrador”.*

Justifica la negociación previa en que es una cuestión al margen de las condiciones de trabajo de dicho personal, que afectan al personal no directivo de la Administración Regional y, en consecuencia, es una cuestión que debe ser objeto de negociación colectiva.



La Sala considera que el Sindicato recurrente no ha interpretado correctamente el artículo 6.3.

El artículo 2.2 a) dice:

*“2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este decreto los siguientes puestos, así como las personas que los ocupen:*

- *a) Los puestos de personal directivo de las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.*
- 
- *b) Los puestos que tengan atribuida la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.*
- 
- *c) Los puestos de personal directivo de las entidades del sector público regional a que se refieren los apartados c) y d) del artículo 4.1 del texto refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre. (Subrayado nuestro).*

El artículo 6 regula los requisitos para el desempeño de un puesto directivo, y en el apartado 6.2 c) dice:

*“2. En cualquier caso, para desempeñar un puesto directivo será necesario acreditar competencias directivas. A los efectos de lo previsto en el presente decreto se entenderá que se poseen competencias directivas en cualquiera de los siguientes supuestos:*

*c) Haber desempeñado puestos directivos durante, al menos, dos años continuados”.*

Pues bien, el artículo 6.3 comienza diciendo:

*“A los efectos previstos en el apartado 2.c), se consideran puestos directivos:*  
(subrayado nuestro)

- *a) Los puestos que las normas específicas de cada Administración reserven al personal directivo de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*
- *b) Los puestos de personal directivo de las instituciones sanitarias de los servicios públicos de salud.*
- *c) Los puestos que tengan atribuida la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios.*
- *d) Los puestos o cargos que tengan atribuidas las funciones de máximo responsable de entidades del sector público institucional de cualquier Administración pública.*

*A los efectos de lo previsto en el presente párrafo, se entenderá por máximo responsable: el presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración con funciones ejecutivas o, en su defecto, el director general o equivalente. En las sociedades mercantiles en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea administrador.*

- *e) Los puestos o cargos de presidente ejecutivo, consejero delegado o cualquier otro en los que se ejerzan funciones ejecutivas en sociedades mercantiles o fundaciones del sector privado mediante un contrato mercantil.*
- *f) Los puestos o cargos desempeñados mediante una relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, ya sea en entidades del sector público institucional de cualquier Administración pública o en sociedades mercantiles o fundaciones del sector privado.*

Por ello no es cierto que el artículo 6.3 defina lo que son puestos directivos; obsérvese que menciona en los apartados b) y c) a las mismas personas que en el artículo 2.2 excluye expresamente del ámbito de aplicación del Estatuto.

Debe interpretarse por tanto en el sentido de que quienes hayan ocupado estos cargos durante dos años consecutivos, reúnen el requisito de acreditar competencias directivas.

**4.- El Capítulo III. Provisión de los puestos directivos. (Art. 7-12) Cese: art. 19.**

La justificación es igual a la dicha en el número anterior.

El Preámbulo de la norma reglamentaria justifica la regulación del Capítulo III del siguiente modo:

*“El capítulo III se dedica a la regulación de la provisión de los puestos directivos. Así, en dicho capítulo se contienen las normas por las que ha de regirse el procedimiento para proveer dichos puestos, desde la convocatoria pública hasta la resolución de la misma y la toma de posesión de la persona candidata designada, garantizándose, de acuerdo con lo previsto tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, que la designación de este personal atiende a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad y que se lleve a cabo por procedimientos que garanticen la publicidad y la concurrencia. El capítulo III prevé también los casos y condiciones en que un puesto directivo puede ser provisto de manera provisional o temporal”.*

Efectivamente; el artículo 14 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, regula la designación y cese del personal directivo profesional en similares términos a los establecidos en la norma reglamentaria.

Los funcionarios de carrera que reúnan los requisitos establecidos pueden participar en las convocatorias para personal directivo, luego no se les veda la posibilidad de acceso.

Excepcionalmente la norma reglamentaria permite que puedan ser nombrados personas que no sean funcionarios de carrera y reúnan determinados requisitos (art. 9.2), pero esta posibilidad ya está en la Ley 4/2011 en el segundo párrafo del artículo 14.1. Y lo mismo en cuanto al cese (art. 14.4).

Ciertamente, y como bien se dice en la demanda, es posible, diríamos que muy probable, que con esta vía de designación y causa de cese se abran las puertas a conductas reprochables de “nepotismo”; lo cierto es que la regulación es una traslación de la Ley. No es preciso negociar lo que ya tiene habilitación legal.

**5.-DT 1ª. Dice:**

*“Disposición transitoria primera. Personal funcionario de carrera que ocupe puestos de trabajo clasificados como propios del personal directivo profesional.*

*1. El personal funcionario de carrera que ocupe puestos que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4, se reserven al personal directivo profesional puede seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en este decreto o hasta que cesen en dichos puestos por alguna de las causas que correspondan a la forma de provisión en virtud de la cual ocupan el puesto.*

*2. Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera. No obstante, percibirá las retribuciones asignadas al puesto directivo que desempeñe, excepto el incentivo por objetivos” (Subrayado nuestro).*

Dice la JCCM que dicha regulación no es más que una transcripción de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 4/2011. Veamos lo que dice la Ley:

*“Personal funcionario de carrera que ocupe puestos de trabajo clasificados como propios del personal directivo profesional” que establece:*

*1. El personal funcionario de carrera que ocupe puestos que, de acuerdo con lo previsto en el art. 13, se reserven al personal directivo profesional puede seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo o hasta que cesen en dichos puestos por alguna de las causas que correspondan a la forma de provisión en virtud de la cual ocupan el puesto.*

*2. Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera”.*

Vemos que la regulación es casi idéntica; se diferencia únicamente en el párrafo que hemos resaltado.

Pues bien, aunque sólo sea este único aspecto, es lo cierto, como afirma el MF, que con esta regulación se está afectando a las condiciones retributivas del personal funcionario, es decir, a sus condiciones de trabajo, y aunque probablemente tal disposición les fuere más favorable, lo cierto es que, siendo esto así, se imponía el deber de negociación previa.

Procede en consecuencia la anulación de la DT 1ª exclusivamente en el párrafo siguiente:

“No obstante, percibirá las retribuciones asignadas al puesto directivo que desempeñe, excepto el incentivo por objetivos”.

**CUARTO.-** De conformidad con lo establecido en el art. 139 de la Ley Jurisdiccional y dada la estimación parcial del recurso, no se imponen costas.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

1. Estimamos parcialmente el recurso.

2. Anulamos el Art. 4.5 que dice:

*“De acuerdo con lo previsto en el artículo 13.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo no serán objeto de negociación colectiva.*

3. Anulamos de la DT 1ª del Decreto 215/2019, de 30 de julio, del Estatuto de la Dirección Pública Profesional de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el párrafo siguiente:

“No obstante, percibirá las retribuciones asignadas al puesto directivo que desempeñe, excepto el incentivo por objetivos”.

4. No se imponen costas.



Notifíquese, con indicación de que contra la presente sentencia cabe recurso de casación para ante la Sala 3ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse por medio de escrito presentado ante esta Sala en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de su notificación, estando legitimados para ello quienes hayan sido parte en el proceso, o debieran haberlo sido, debiendo hacerse mención en el escrito de preparación al cumplimiento de los requisitos señalados en el art. 89.2 de la LJCA.

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado D. Miguel Ángel Pérez Yuste, estando celebrando audiencia en el día de su fecha la Sala de lo Contencioso Administrativo que la firma, y de lo que, como Secretario, certifico en Albacete, a veintiuno de septiembre de dos mil veinte.