

JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 3

TOLEDO

SENTENCIA: 00156/2023

Modelo: N11600

MARQUES DE MENDIGORRIA, 2

Teléfono: 925396188 Fax: 925396185

Correo electrónico: contencioso3.toledo@justicia.es

Equipo/usuario: 00A

N.I.G: 45168 45 3 2021 0000892

Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000297 /2021SECCION A /

Sobre: PROCESOS CONTENCIOSOS-ADMINISTRATIVOS

De D/Dª: SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

Abogado: JOSE EMILIO RUBIO POVEDA

Procurador D./Dª:

Contra D./Dª CONSEJERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS, [REDACTED]

Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD, [REDACTED]

Procurador D./Dª ,

SENTENCIA N° 156/2023

En Toledo, a 10 de Julio de 2023

Vistos por mí, D.ª M.ª [REDACTED] Magistrada – Juez del Juzgado Contencioso Administrativo n.º 3 de Toledo, los presentes autos de procedimiento abreviado, registrados bajo el n.º 297/2021, seguidos a instancia del SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA LA MANCHA (STAS - CLM) , representado y asistido por el Letrado D. José Emilio Rubio Poveda, frente a LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA, asistida y representada por los Servicios Jurídicos de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por la representación del SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA LA MANCHA (STAS - CLM) se presentó recurso contencioso administrativo frente a la Resolución de 24 de Agosto de 2021, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario del Servicio de Salud de Castilla La Mancha, solicitando, con fundamento en lo expuesto en su escrito rector, el dictado de Sentencia “ *por la que ESTIMANDO el presente RECURSO acuerde:*

a) *Declarar NULA y NO AJUSTADA A DERECHO la Resolución de fecha 24/08/2021, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario del Servicio de Salud de Castilla – La Mancha.*

b) *Se condene a la Administración demandada a dejar sin efecto dicha modificación, anulando la creación del puesto Código 14769, de Técnico/a Superior de Apoyo A/A Nivel 28, con complemento específico de 25540, 08 euros.*

c) *Se condene a la Administración demandada al pago de las costas del proceso.”*

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda, se confirió traslado de la misma, y de los documentos que la acompañaban, a la Administración demandada, requiriéndole la aportación del Expediente Administrativo, citando a las partes a la celebración de la vista correspondiente.

TERCERO. – La vista se celebró el día que venía acordado, compareciendo las partes debidamente personadas en forma legal.

La parte demandante se ratificó en la demanda, y la Administración formuló contestación oponiéndose a la demanda, en los términos que posteriormente se expondrán, solicitando ambas el recibimiento del pleito a prueba, proponiendo al efecto los medios probatorios que entendieron oportunos en defensa de sus pretensiones, siendo admitidos con el alcance del que queda constancia en el soporte audiovisual.

Formuladas por las partes sus conclusiones se declaró terminado el acto.

CUARTO. - En la tramitación de la presente causa se han observado las oportunas prescripciones legales, a excepción del plazo para dictar Sentencia, debido al volumen, acumulación y pendencia de trabajo en este Juzgado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - OBJETO DEL RECURSO Y POSICIÓN DE LAS PARTES LITIGANTES.

1.- SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA LA MANCHA (STAS - CLM)

Se recurre por la parte demandante la Resolución de 24 de Agosto de 2021, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se modifica la Relación de

Puestos de Trabajo de personal funcionario del Servicio de Salud de Castilla La Mancha, solicitando el dictado de una Sentencia en los términos que antes se han señalado.

Atendiendo al relato de hechos que constan en la demanda, la demandante es una Organización Sindical implantada en el ámbito de la Administración Regional de la JCCM, con representación suficiente para formar parte de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración General.

Continúa señalando la parte demandante que el 26/08/2021 se publicó en el DOCM n.º 164 la Resolución impugnada, en cuyo Anexo I se procedió a crear un puesto de Técnico/a Superior de Apoyo A/A Nivel 28, con complemento específico de 25540, 08 Euros, refiriéndose como causa de la creación la ejecución de la Sentencia n.º 119/2018 de 13 de Junio, de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Castilla La Mancha, modificación que no fue precedida de la correspondiente y obligatoria negociación de la misma con la representación sindical, no habiendo sido llamado el sindicato recurrente a la negociación ni habiéndosele facilitado los informes obligatorios que deben acompañarse a la misma para llevar a cabo la modificación, desconociendo la propuesta efectuada por la Secretaría General correspondiente, no constando tampoco la citación a otros sindicatos para negociar la modificación, no haciendo ni siquiera la resolución a mención a ello.

A lo anterior añade la parte demandante que la literalidad del fallo de la Sentencia que se dice ejecutar lo que establece es la declaración de nulidad de la Resolución de la Secretaria General del SESCOAM de 31 de Julio de 2015 por la que se acuerda el cese de [REDACTED] en el puesto código 0729, ordenando la restitución del mismo en dicho puesto, por lo que la creación de la plaza que ahora se impugna es ajena al fallo de la Sentencia a la que se alude por la Administración.

Con fundamento en todo lo expuesto la parte recurrente considera que la Resolución recurrida no resulta ajustada a derecho, impugnándola defendiendo su legitimación para ello, por cuanto la pretensión deducida tiene proyección en el ámbito personal al que representa el sindicato, que no es otro que el personal funcionario de la Administración General de la JCCM, alegando en síntesis la nulidad de pleno derecho de la Resolución objeto del presente recurso al amparo del Artículo 47. 2 de la Ley 39/2015, por vulneración del mecanismo legalmente establecido para la planificación del Empleo Público en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, infracción de los Artículos 146 y siguientes de la Ley 4/2011, vulneración del derecho a la negociación colectiva, como elemento sustancial del derecho a la libertad sindical tutelado en el Artículo 28 de la CE, y establecido en la Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, y de la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, resultando a su parecer asimismo arbitraria la resolución, vulnerándose con ello lo dispuesto en los Artículos 9.3 y 103 de la CE, en concordancia con el Artículo 35 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

Públicas, al no motivarse adecuadamente la creación de la plaza en la medida en que no se corresponde con el fallo de la Sentencia que se dice ejecutar.

En el acto de la vista se ratificó en su demanda, añadiendo a su relato fáctico que con posterioridad a la modificación la Administración llevó a la mesa de negociación la misma, momento en que el sindicato manifestó sus reparos, votando en contra, actuar el de la Administración que refrenda aun más la posición del Sindicato recurrente, reiterando que la modificación de la RPT no supone ejecución de la Sentencia a la que se alude.

2.- LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA.

La demandada alegó en primer término que la parte demandante carecía de legitimación activa, pues atendiendo a la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional la genérica y abstracta legitimación de los sindicatos debe tener una proyección particular sobre el objeto de los recursos que se interponga, mediante un vínculo de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues los sindicatos no son “*guardianes en abstracto de la legalidad*”, señalando que en este caso no se alcanza a comprender qué defiende el sindicato en interés de los trabajadores, cuando la modificación de la RPT es una facultad que ostenta la Administración siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en la Ley.

Para el caso de que no fuera atendida su petición anterior, la Administración articula su oposición por motivos de fondo, oponiéndose igualmente a la demanda por cuanto la Administración ha subsanado la falta de negociación, constando certificado poniendo de manifiesto que en la reunión de la mesa sectorial del personal funcionario de la administración general celebrada los días 3 y 4 de Marzo de 2022, cuya acta se encuentra pendiente de aprobación, ha sido objeto de negociación la modificación que ahora se impugna, quedando por tanto vacía de contenido la alegación en este sentido realizada por la parte demandante, siendo la creación de la plaza legal, no habiéndose vulnerado los principios contenidos en los Artículos 9.3 y 103 de la Constitución Española, pues la actuación de la Administración resulta motivada, aun de forma sucinta.

SEGUNDO. –FALTA DE LEGITIMACION ACTIVA DEL SINDICATO.

La parte demandante, como se ha expuesto, alegó en primer término la falta de legitimación activa del Sindicato recurrente, pues la genérica y abstracta legitimación de los sindicatos debe tener una proyección particular sobre el objeto de los recursos que se interponga, mediante un vínculo de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, que considera inexistente en el caso de autos, alegación de la que se confirió traslado a la parte demandante quien se opuso a la apreciación de la misma, por cuanto su posición no es la defensa en abstracto de la legalidad, sino que lo denunciado es la

ausencia de la negociación colectiva preceptiva, lo que justifica el interés público del sindicato para la interposición del recurso, que tiene derecho a participar en esa negociación, y cuya ausencia además menoscaba el carácter representativo de los derechos de los trabajadores, añadiendo que la actuación de la Administración implica el incremento del gasto público, y una administración sobredimensionada.

La resolución de la cuestión que ahora se examina exige partir del contenido del Artículo 19. 1 b) de la LJCA, a tenor del cual *"Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo: ... Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos"*, debiendo destacar asimismo el Artículo 7 de la Constitución Española que señala que *"Los **sindicatos** de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos"*.

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de Julio de 2020 (ROJ: STC 89/2020 - ECLI:ES:TC:2020:89) señala respecto al extremo que ahora se analiza que:

«...la cuestión de la legitimación activa de los sindicatos en el orden contencioso-administrativo ha sido objeto de diversos pronunciamientos por parte de este tribunal, como se dijo, que han conformado un cuerpo de doctrina jurisprudencial consolidada. Esta doctrina, tal y como fue recogida en las sentencias citadas al principio de este fundamento jurídico, puede resumirse en los siguientes puntos:

*a) Debemos partir, en primer lugar, de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia, una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que, como ya ha sostenido la doctrina de este tribunal, no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional, no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del derecho privado. Cuando la Constitución y la ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *uti singuli* , sean de necesario ejercicio colectivo, en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva. Por esta razón, es posible reconocer en principio legitimado al sindicato para accionar en*

cualquier proceso en el que estén juego intereses colectivos. Queda así clara "la relevancia constitucional de los sindicatos para la protección y defensa, incluso jurisdiccional, de los derechos e intereses de los trabajadores" (por ejemplo, STC 7/2001, de 15 de enero, FJ 5.)

b) Ahora bien, desde la STC 101/1996, de 11 de junio venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos, reconducible a su relevancia constitucional, se proyecte de un modo particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. Y ello porque, según recordamos allí, "la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer". Se trata, en definitiva, de aplicar a estas personas jurídicas sindicales la misma exigencia que se aplica a cualquier otra persona física o jurídica para reconocerle la posibilidad de actuar en un proceso, a saber: ostentar interés legítimo en él. Por tanto, concluimos en la citada STC 101/1996, la legitimación procesal del sindicato en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo en cuanto aptitud para ser parte en un proceso concreto o legitimatio ad causam, "ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico; interés que ha de entenderse referido en todo caso a 'un interés en sentido propio, cualificado o específico' (STC 97/1991, FJ 2, con cita de la STC 257/1988). Interés que, doctrinal y jurisprudencialmente, viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial" (STC 101/1996, de 11 de junio, FJ 2).

c) En definitiva, hemos señalado con reiteración que para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que este acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado...».

De lo anterior se desprende que el presupuesto de la legitimación ha de analizarse caso por caso, y que para considerar procesalmente legitimado a un Sindicato, o Asociación, no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de la denominada "función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores", sino que debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho Sindicato o Asociación y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado.

Como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Galicia, Sala de lo Contencioso, Sección Tercera, de 20 de Mayo de 2022, N. ° 197/2022, tras exponer las consideraciones generales sobre la cuestión, coincidentes con lo señalado en los párrafos anteriores:

“ Es, pues, doctrina reiterada de la Sala Tercera del Tribunal Supremo la necesidad de invocar la afectación de un interés en sentido propio, cualificado y específico, distinto del mero interés por la legalidad, de forma que concurra una relación entre el sujeto que acciona y el objeto de la pretensión que determine que la anulación de lo impugnado produzca un beneficio o evite un perjuicio, actual o futuro, pero cierto, que debe repercutir de manera clara y suficiente en la esfera jurídica de quien acuda al proceso, criterio que reitera la jurisprudencia constitucional.

*La genérica legitimación abstracta de los sindicatos para la defensa de los intereses de sus afiliados y de los intereses colectivos de los trabajadores en general debe proyectarse de un modo particular sobre el objeto de las acciones que esgriman ante los jueces y tribunales mediante un vínculo o conexión entre el sindicato y la pretensión ejercitada, porque esa función atribuida constitucionalmente a los **sindicatos** no los transforma en guardianes abstractos de la legalidad.”*

La Sentencia referida niega la legitimación al Sindicato recurrente por cuando el mismo no justificó que la anulación del convenio allí recurrido produjera un beneficio cierto sino meramente hipotético.

Asimismo, se considera procedente traer a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, de 17 de Marzo de 2022, n. ° 54/2022, que igualmente denegó la legitimación activa de un sindicato, en este caso para reclamar la condena de la Administración al abono del complemento de las cantidades dejadas de percibir por trabajadores de la misma, en este caso docentes, considerando que dicho interés correspondía precisamente a los referidos docentes, y que reitera lo expuesto hasta este momento, señalando:

“ En cuanto a la legitimación de los sindicatos, debemos traer a colación la STC 101/1996 que señala Como afirmamos en la STC 210/1994 «los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (por todos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [RCL 1977\894 y ApNDL 363], art. 8 o art. 5, parte II Carta Social Europea [RCL 1980\1436, 1821 y ApNDL 3008]), una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que, como ya ha sostenido la doctrina de este Tribunal, no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional "no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno

de los trabajadores ut singulus, sean de necesario ejercicio colectivo" (STC 70/1982 , fundamento jurídico 3.º), en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento insita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva (SSTC 70/1982 , 37/1983 , 59/1983 [RTC 1983\59] , 187/1987 [RTC 1987\187] o 217/1991 , entre otras). Por esta razón, es posible reconocer en principio legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores» (fundamento jurídico 3.º).

Ahora bien, esa capacidad abstracta del Sindicato tiene que concretarse, en cada caso, mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. «La función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer», dijimos también en la STC 210/1994 , fundamento jurídico 4.º

En suma, la legitimación de los sindicatos en el ámbito de lo contencioso-administrativo, en cuanto aptitud para ser parte en un proceso concreto, o legitimatio ad causam , ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico; interés que ha de entenderse referido en todo caso «a un interés en sentido propio, cualificado o específico» (STC 97/1991 [RTC 1991\97], fundamento jurídico 2.º, con cita de la STC 257/1988 [RTC 1988\257]). Interés que, doctrinal y jurisprudencialmente, viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial".

El Tribunal Supremo también se ha pronunciado sobre dicha cuestión. Señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1994 "repetida personalidad y consiguiente legitimación es para ostentarla en cuanto a derechos e intereses simplemente corporativos y, llegado el caso, para gestionarlos ante la Administración o los Poderes Públicos y para postular de los Órganos jurisdiccionales la declaración o el reconocimiento de aquéllos, o sea, de los del colectivo integrado en dichos Sindicatos; lo que no es confundible ni, por tanto, ampliable a la tutela o protección de los derechos o intereses puramente privados de cualquiera de sus afiliados".

Entendemos, en base a lo anteriormente expuesto que el sindicato carece de legitimación respecto a la pretensión relativa a la condena a la Administración al abono del complemento de las cantidades dejadas de percibir, puesto que dicho interés le corresponde a los docentes."

Expuesto cuanto antecede es preciso destacar que el presente caso el Sindicato recurrente impugna la Resolución antes mencionada por vulneración del derecho de negociación colectiva, que de conformidad al Artículo 28. 1 de la Constitución corresponde

precisamente a los Sindicatos, y es que debe señalarse que el Artículo 37.1 de la CE reconoce el derecho de negociación colectiva entre "representantes de los trabajadores y empresarios".

Destacable resulta la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 107/00 de 5 de Mayo, que en su Fundamento Jurídico Sexto señala:

“6. Para determinar si esta actuación empresarial resulta lesiva del derecho a la libertad sindical resulta necesario comenzar por recordar la doctrina de este Tribunal, que declara reiteradamente que el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) comprende el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos. Así lo reconoce también expresamente la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS) al decir en el art. 2.1, apartado d) que "la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical", y que el ejercicio de esta actividad en la empresa o fuera de ella comprende "en todo caso", entre otros derechos, "el derecho a la negociación colectiva" [núm. 2, apartado d) del mismo art. 2 LOLS]. Ello es así, como señala nuestra jurisprudencia, por erigirse la negociación colectiva en un medio para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7 y 28.1 Ce (STC 98/1985, de 29 de julio , FJ 3) o, como señala la STC 29/1986, de 31 de marzo (FJ 3) porque la libertad sindical comprende inexcusablemente también aquellos medios de acción sindical (entre ellos, la negociación colectiva) que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a que está llamado por la Constitución. Por tanto, negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora de los sindicatos implica una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE (SSTC 187/1987, de 24 de noviembre , 108/1989, de 8 de junio , 184/1991, de 30 de septiembre , 105/1992, de 1 de julio , 208/1993, de 28 de junio , y 74/1996, de 30 de abril , entre otras).

Dicho de otro modo, en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, medida la afeción como perturbación o privación injustificada de medios de acción, sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/1981, de 2 de febrero , 70/1982, de 29 de noviembre , 23/1984, de 20 de febrero , 75/1992, de 14 de mayo , 18/1994, de 20 de enero). Como repetidamente ha declarado nuestra jurisprudencia, la libertad sindical comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar "contenido esencial" de tal derecho; parte de este núcleo del art. 28.1 CE lo constituye, sin duda, la negociación colectiva de condiciones de trabajo, puesto que resulta inimaginable que sin ella se logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7 CE (SSTC 4/1983, de 28 de enero , FJ 3, 73/1984, de 27 de junio, FFJJ 1 y 4; 98/1985, de 29 de julio, FJ 3 ; 39/1986, de 31 de marzo ; FJ 3; 187/1987, de 24 de noviembre, FJ 4 ; 9/1988, de 25 de enero, FJ 2 ; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5 ; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3 ; 30/1992, de 18 de marzo, FJ 3 ; 75/1992, de 14 de mayo, FJ 2 ; 195/1992, de 1 de

julio FFJJ 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre, FJ 3 ; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3 y 145/1999, de 22 de julio , FJ 3).".

Expuesto cuanto antecede, y reiterando que el objeto de impugnación lo constituye una Resolución que modifica la RPT antes indicada, denunciando el Sindicato recurrente la vulneración del derecho a la negociación colectiva, derecho que le corresponde al mismo como se ha indicado, a criterio de esta Juzgadora, el Sindicato recurrente no acciona en defensa de un interés abstracto en protección de la legalidad, sino precisamente en una defensa de un derecho propio, el de negociación colectiva, integrado dentro del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, que obviamente tiene incidencia en la esfera de sus representados pues se deja vacía de contenido la representación de los mismos que por ley le corresponde, por lo que la alagada falta de legitimación activa no puede tener favorable acogida.

TERCERO. - RESOLUCION DE LA CUESTION DE FONDO DEBATIDA.

Como premisa a la resolución del asunto sometido a consideración, es preciso definir la potestad de autoorganización de la Administración con respecto a las Relaciones de Puestos de Trabajo, destacando al efecto lo que a este respecto señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y la Mancha, Sala de lo Contencioso Sección 1.^a de 30 de Junio de 2022:

“Potestad de autoorganización.

Con carácter general, debemos de recordar que la Administración goza de una potestad de autoorganización para diseñar sus estructuras organizativas.

Esta potestad tiene un fuerte contenido discrecional, lo que no equivale a arbitrariedad, ni desde luego está exenta de control por los Tribunales de Justicia, toda vez que el mismo es posible a través de distintas técnicas como el control de los elementos reglados (legalidad de la potestad, competencia del órgano, procedimiento, motivación y finalidad de los actos) y de los hechos determinantes de la potestad, esto es de la concurrencia del supuesto previsto en la norma atributiva de la potestad, así como mediante la sujeción a los principios generales del derecho

Desde este punto de vista, hemos de señalar que, si bien la Administración goza de esa potestad para el logro de los fines que le son propios, también lo es que los Tribunales controlan la legalidad de la actuación administrativa y el sometimiento de esta a los fines que la justifican (Artículo 106.1 CE). No en vano el Artículo 72 del EBEP dispone: En el marco de sus competencias de autoorganización de las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo (STSJCLM de 19 de mayo de 2016, rec. 26/2016).

Igualmente se ha explicitado: " En definitiva, es de recordar que, como sabemos es conocido, la Administración goza de una potestad que resulta incuestionable, que es la de

auto organizarse. La administración pública, en base a los intereses generales que está en su propia esencia el salvaguardar, proteger y gestionar, ostenta un conjunto de atribuciones, conferidas por el Ordenamiento Jurídico, para organizarse en la forma que considere más oportuna o más conveniente para su mayor eficacia, a la que le compete el mandato contenido en el artículo 103.1 de la Constitución , sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organización que hayan podido mostrarse menos adecuadas para la satisfacción de ese mandato, potestad de autoorganización en la que es característica la discrecionalidad que domina su ejercicio, no confundible con la arbitrariedad, siempre, como no podía ser de otra manera prohibida.(STSJ Madrid de 12 de abril de 2016, rec. 794/2014).”

En síntesis, esta potestad de autoorganización es una potestad innovadora, para crear o cambiar el diseño de plazas y puestos de trabajo.

Relaciones de Puestos de Trabajo.

La RPT es una relación detallada y ordenada de plazas y puestos de la administración, según la estructura idónea para la eficacia, no es un acto plenamente reglado, para la innovación, creatividad o decisión discrecional de aquella. Es la plasmación de su criterio de ordenación de plazas y puestos, que expresa la potestad de organización, esto es, el poder del que dispone la administración como responsable de la gestión de recursos humanos para identificar necesidades y ordenar los efectivos de personal que posee o desea reclutar para la eficacia (Artículo 103 CE).

Las RPT son uno de los ejemplos más típicos de una poderosa potestad discrecional, calificada de "amplísima" por el Tribunal Supremo en la STS de 26 de febrero de 2014 (rec. 3931/2012): " La primera es que, en lo relativo a la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, a través del acto administrativo de aprobación o modificación de la correspondiente RPT, la administración pública goza de la amplísima discrecionalidad que es inherente a su potestad de autoorganización; y esta discrecionalidad opera tanto en lo referido apreciar los hechos que puedan justificar esas decisiones administrativas, como en lo tocante al contenido de las soluciones o medidas organizativas en que haya de exteriorizarse la decisión de la administración.

La segunda es que esa muy amplia discrecionalidad tiene como límite la interdicción de la arbitrariedad (Artículo 9.3 CE), pero esta arbitrariedad debe quedar descartada cuando, en el contexto de las circunstancias en que fue adoptada, se han de apreciar unos mínimos elementos que permitan advertir que la decisión de la administración no es gratuita y tiene una razonable justificación".

Expuesto lo anterior, por lo que a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA se refiere, actuación que la parte demandante señala se ha omitido, debe asimismo resaltarse lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 1.ª de 18 de Marzo de 2022, n.º 86/2022: “ En este ámbito debemos recordar nuestra Sentencia de 12 de julio de 2021, donde se señala: “

La negociación colectiva de los empleados públicos se sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia. La vulneración de estos principios y fundamentalmente la falta de negociación es un defecto insubsanable que conduce a la invalidez radical, a la nulidad de las actuaciones que omitan sujetarse a la misma, según reiterada doctrina jurisprudencial (TS cont-adm 2-7-08. EDJ 124150; TSJ Castilla-La Mancha cont-adm 14-2-05, EDJ 24287 y TSJ País Vasco cont-adm 20-6-08, EDJ 229922)."

En relación a los requisitos y trascendencia de la negociación colectiva para el personal funcionario, debe partirse de que el derecho a la negociación colectiva, consagrado en el Artículo 37 de la Constitución Española, forma parte del ejercicio de la Libertad Sindical, Artículo 28 de la Constitución Española bajo ciertas premisas.

Señala la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 222/2015 de 12 de Septiembre, respecto a la negociación colectiva " *Este Tribunal ha declarado en reiteradas ocasiones que "el derecho de negociación colectiva no constituye de por sí y aisladamente considerado un derecho fundamental tutelable en amparo, dada su sede sistemática en la Constitución, al no estar incluido en la sección 1 del capítulo 2 del título I (arts. 14 a 28 CE : SSTC 118/1983, de 13 de diciembre , FJ 3 ; 45/1984, de 27 de marzo , FJ 1 ; 98/1985, de 29 de julio , FJ 3 ; 208/1993, de 28 de junio , FJ 2). Pero cuando se trata del derecho de negociación colectiva de los sindicatos se integra en el de libertad sindical, como una de sus facultades de acción sindical, y como contenido de dicha libertad, en los términos en que tal facultad de negociación les sea otorgada por la normativa vigente" (STC 80/2000, de 27 de marzo, FJ 5). Asimismo hemos declarado que, aun cuando "en el ámbito funcional tengamos dicho (STC 57/1982, de 27 de julio , FJ 9) que, por las peculiaridades del derecho de sindicación de los funcionarios públicos (art. 28.1 CE), no deriva del mismo, como consecuencia necesaria, la negociación colectiva, en la medida en que una ley (en este caso la Ley 9/1987 , modificada por la Ley 7/1990) establece el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en ese ámbito, tal derecho se integra como contenido adicional del de libertad sindical, por el mismo mecanismo general de integración de aquel derecho en el contenido de éste, bien que con la configuración que le dé la ley reguladora del derecho de negociación colectiva [art. 6.3 b) y c) LOLS)]" (STC 80/2000, de 27 de marzo , FJ 6)".*

Debe recordarse la especial posición constitucional de los sindicatos conforme al Artículo 7 de la Constitución y la configuración en los derechos funcionariales de ejercicio colectivo que se especifican tanto en la legislación básica del TREBEP, como en la legislación autonómica de desarrollo, en este caso la Ley 4/2011 de 10 de Marzo de Empleo Público de Castilla La Mancha.

Uno de los requisitos que debe presidir la negociación colectiva es la buena fe negocial, se exige la buena fe de los participantes en las referidas negociaciones, que se traduce en la lealtad en el comportamiento y en el ejercicio de las facultades de quienes participan, así señala el Artículo 147. 1 de la Ley 4/2011 de 10 de Marzo que "*La negociación*

colectiva de condiciones de trabajo del personal funcionario está sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia".

Conviene recordar que la negociación colectiva respecto del personal laboral y del personal funcional es diferente y obedece a parámetros y principios diferentes y definitorios como señala la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 7.ª, de 30 de Marzo de 2015 (recurso de casación n.º 1718/2014) o la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 80/2000, de 27 de Marzo, si bien el requisito de la buena fe es consustancial a cualquier negociación y es exigible a la Administración con carácter general (Art. 3.1.e) de la Ley 30/2015), en este sentido la jurisprudencia de la Sala 4.ª, que aunque no resulta trasladable en su integridad sí que ofrece pautas sobre el tema que los ocupa (ej. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 29 de Septiembre de 2020, rec. 36/2020), considera que la buena fe en la negociación colectiva no es más que una especificación del Artículo 1258 del Código Civil orientada a la consecución efectiva de un acuerdo, no sin señalar " *Como decíamos en nuestra sentencia del Pleno, de 27 de mayo de 2.013, (rec. 78/2012) a propósito de la "buena fe" negocial "...ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo"*. Por otra parte tampoco señala como contrario a la buena fe negocial el mero hecho de mantener la posición inicial (ejemplo de este tipo de criterios se exponen en la STS, sala 4.ª, de 8 de Septiembre de 2020, rec. 225/2018), sino que tiene especialmente en cuenta la información facilitada y la actuación favorecedora de la actuación de los negociadores de los trabajadores, o el contexto en el que se desarrolla.

Destacable, en relación al extremo que ahora se analiza, resulta la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 4.ª de 13 de Febrero de 2018 (recurso n.º 2215/2015), la cual señala:

" En el sentido expresado se viene pronunciado esta Sala, en Sentencias de 23 de abril de 2014 y 27 de octubre de 2014, dictadas, respectivamente, en los recursos de casación n.º 1252/2013 y n.º 3452/2013.

En dichas sentencias declaramos que " procede afirmar que para que exista una válida negociación resulta inexcusable que haya tenido lugar una efectiva confrontación de las proposiciones contrapuestas, sobre la materia que haya de ser objeto de negociación, que cada uno de los interlocutores quiera libremente hacer valer en defensa de sus intereses; y esto, a su vez, exige que dichos interlocutores hayan recibido, en las condiciones debidas, los elementos de información que les resultan indispensables para formular sus proposiciones"

Descendiendo al supuesto que nos ocupa, del Expediente Administrativo remitido se infiere, que se emitió Memoria Económica e Informe Propuesta de la Secretaria General del SESCOAM el 4 de Agosto de 2021 de la modificación de la RPT de Personal Funcionario del SESCOAM, se dice, derivada de la ejecución de la Sentencia n.º 119, de 13 de Junio de 2018, de la Sección 2.ª de la Sala Contenciosa Administrativa del TSJ de Castilla La Mancha, por la

que se estima el recurso de apelación n.º 168/2017, promoviendo la creación en la RPT de personal funcionario de un puesto de Técnico/a Superior de Apoyo A/A, Grupo A1, Nivel 28, área funcional A002, y complemento específico de 25540, 08 Euros, justificando la creación en la necesidad de crear un puesto de trabajo adecuado para llevar a cabo la adscripción del personal cesado en puesto de libre designación, y asimismo se emitió con fecha 9 de Agosto de 2021 informe de la Dirección General de Presupuestos, al que hace referencia el Artículo 46. 1 de la Ley 11/2020 de 28 de Diciembre de Presupuestos Generales de la JCCM para el 2021, e Informe favorable de la Dirección General de la Función Pública de 16 de Agosto de 2021.

Tras lo anterior se dictó por la Administración demandada la Resolución de 24 de Agosto de 2021, por la que se modifica la RPT de personal funcionario del SESCAM, creando el referido puesto, con código 14769, que es publicada en el DOCM n.º 164 de 28 de Agosto, y por Resolución de 27 de Agosto de 2021, de la Secretaría General del SESCAM, se adscribió provisionalmente a D. [REDACTED] al puesto de Técnico Superior de Apoyo, código 14769, en la Dirección General de Recursos Humanos del SESCAM, tomando el interesado posesión el 27 de Agosto de 2021.

La aprobación de la modificación de la RPT no fue precedida, y así lo reconoce la propia Administración, de la preceptiva negociación colectiva, siendo con posterioridad al inicio del presente procedimiento (27 de Octubre de 2021), a la admisión de la demanda por Decreto de 2 de Diciembre de 2021, al conocimiento del procedimiento por la Administración demandada con fecha 15 de Diciembre de 2021, según consta en el acuse de recibo, y escasos días antes de su personación en los autos, cuando tal omisión pretende ser subsanada, emitiéndose Informe Propuesta de la Secretaria General del SESCAM el 3 de Febrero de 2022 de la modificación de la RPT de Personal Funcionario del SESCAM, que se dice, derivada de la ejecución de la Sentencia n.º 119, de 13 de Junio de 2018, de la Sección 2.ª de la Sala Contenciosa Administrativa del TSJ de Castilla La Mancha, por la que se estima el recurso de apelación n.º 168/2017, recabándose y emitiéndose informe de la Dirección General de Presupuestos de 1 de Marzo de 2022, al que hace referencia el Artículo 46. 2 de la Ley 8/2021, de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales de la JCCM para el 2022, e Informe de la Dirección General de Presupuestos de 9 de Marzo de 2022, al que hace referencia el Artículo 46. 2 de la Ley 8/2021, de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales de la JCCM para el 2022, y se celebra mesa sectorial de personal funcionario de administración general los días 3 y 4 de Marzo, votando en contra el sindicato recurrente, estando pendiente de aprobación a 14 de Marzo de 2022.

Debe asimismo ponerse de relieve que la Sentencia n.º 119, de 13 de Junio de 2018, de la Sección 2.ª de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Castilla La Mancha, por la que se estima el recurso de apelación n.º 168/2017, en ejecución de la cual se justifica la modificación de la RPT referida, fue aportada por la parte recurrente, y en ella se declara, por lo que aquí interesa, la nulidad de la Resolución de la Secretaria General del SESCAM de 31 de Julio de 2015 por la que se acuerda el cese de [REDACTED] en el puesto código 0729,

restituyéndole en dicho puesto, declarando la nulidad del nombramiento de [REDACTED] para el referido puesto.

A priori la creación de la plaza que ahora se impugna es ajena al fallo de la Sentencia que se dice ejecutar, por lo que la motivación del proceder de la Administración no es suficiente, pero es que en cualquier caso la modificación de la RPT se hizo, se reitera, sin la preceptiva negociación colectiva, como admite la propia Administración, lo que es corroborado por el hecho de que a posteriori una vez aprobada y publicada la misma se intenta subsanar la referida omisión, convocado la Mesa Sectorial, convalidación posterior, que no es posible, pues como señala la ya citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 1.ª de 18 de Marzo de 2022, n.º 86/2022, la ausencia de negociación colectiva es insubsanable

A la vista de lo expuesto, y atendiendo a la inexistencia de negociación colectiva con carácter previo a la aprobación de la modificación de la RPT litigiosa, se considera que la Resolución de 24 de Agosto de 2021, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario del Servicio de Salud de Castilla La Mancha no resulta ajustada a derecho, resultando nula por el motivo indicado, estimando en consecuencia el recurso contencioso administrativo presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA LA MANCHA (STAS - CLM), anulando la resolución impugnada, quedando sin efecto la misma y la modificación en ella acordada en el aspecto relativo al objeto de este procedimiento.

CUARTO. - COSTAS PROCESALES

En aplicación del Artículo 139 de la Ley de Jurisdicción Contenciosa Administrativa, estimado el recurso contencioso administrativo, procede imponer las costas procesales devengadas a la parte demandada, al no apreciar circunstancia alguna que haga procedente otro pronunciamiento, si bien, atendiendo al volumen, cuantía, y complejidad de la causa, así como a la actividad procesal desplegada por los litigantes, se limitan las costas a un máximo de 500 Euros por todos los conceptos, más el IVA correspondiente si procediera.

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

FALLO

DEBO ESTIMAR Y ESTIMO EL RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO PRESENTADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA LA MANCHA (STAS - CLM) FRENTE A LA RESOLUCIÓN DE 24 DE AGOSTO DE 2021, DE LA



CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE MODIFICA LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA LA MANCHA, ACORDANDO EN CONSECUENCIA DECLARAR NULA LA MISMA, QUEDANDO SIN EFECTO LA MISMA Y LA MODIFICACIÓN EN ELLA ACORDADA EN EL ASPECTO RELATIVO AL OBJETO DE ESTE PROCEDIMIENTO.

SE IMPONEN LAS COSTAS PROCESALES DEVENGADAS LA PARTE DEMANDADA, LIMITANDO LAS MISMAS A UN MÁXIMO DE 500 EUROS POR TODOS LOS CONCEPTOS, MÁS EL IVA CORRESPONDIENTE SI PROCEDIERA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe RECURSO DE APELACIÓN que deberá interponerse por escrito ante este mismo Juzgado, dentro de los quince días siguientes a su notificación y del que conocerá, en su caso, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. La parte que pretenda interponerlo deberá consignar, salvo que esté exenta, un depósito de **50 euros** en la cuenta de Consignaciones de este Juzgado (**4957 0000 85 0297 21**), advirtiendo que de no hacerlo no se admitirá a trámite el recurso interpuesto, todo ello de conformidad con la Disposición Adicional XV de la Ley Orgánica del Poder Judicial, según redacción dada por Ley Orgánica 1/2009 de 3 de noviembre.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.