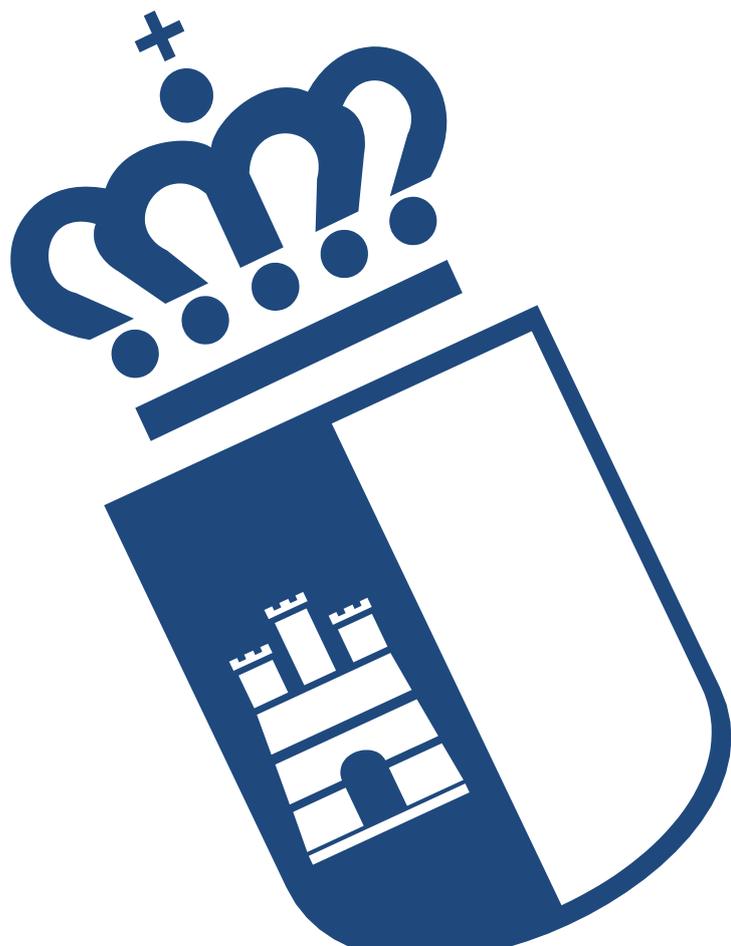


MEMORIA

**Proyecto de decreto por el que se modifica
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**





ÍNDICE

I. CONVENIENCIA DEL PROYECTO	3
I.1 Necesidad del proyecto	3
I.2 Objetivos del proyecto	5
I.3 Análisis de alternativas	5
II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	5
II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto.....	5
II.2 Análisis jurídico.....	6
II.3 Descripción de la tramitación.....	6
III. ANÁLISIS DE IMPACTOS	6
III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias	6
III.2 Efectos sobre la competencia.....	7
III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario	7
III.4 Análisis de las cargas administrativas	7



Documento Verificable en www.jccm.es mediante
Código Seguro de Verificación (CSV): 713042D8CC2B4B74D75678



I. CONVENIENCIA DEL PROYECTO

I.1 Necesidad del proyecto

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, reguló la figura del personal directivo con la finalidad de que dicha figura constituyera un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se sometía a criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de unos objetivos previamente fijados.

Posteriormente, la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, con la finalidad también de impulsar el proceso de modernización de la función pública de esta Comunidad Autónoma, reguló la figura del personal directivo profesional, concretando y desarrollando algunos aspectos de las bases contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La regulación del personal directivo contenida en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, fue desarrollada reglamentariamente por 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.

Uno de los aspectos que se desarrollaron en el citado Decreto 215/2019, de 30 de julio, fue el procedimiento para la aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo. En relación con dicho procedimiento, hay que tener en cuenta que los artículos 13.4 y 37.2.c) 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 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, establecen que la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva, estando, por tanto, excluidas de la obligación de negociarlas con las organizaciones sindicales legitimadas para ello.

De acuerdo con lo anterior, en el artículo 4.5 del Decreto 215/2019, de 30 de julio, se dispuso lo siguiente:

«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.»

Por tanto, según el citado precepto, las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo, esto es, aquellas en las que, precisamente, se determinan las condiciones de empleo de este personal, no debían ser objeto de negociación colectiva, respetándose así lo previsto en los artículos 13.4 y 37.2.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Por otro lado, si la creación de un puesto directivo conlleva la modificación y/o supresión de un puesto reservado a personal funcionario, el artículo 4.5 del Decreto 215/2019, de 30 de julio, solo preveía la no obligación de negociar la creación del puesto directivo y, por tanto, la determinación de las condiciones de empleo del personal que desempeñase dicho puesto. Esto es, el citado precepto no excluía de la obligación de negociar aquellos aspectos que afectasen a un puesto reservado a personal funcionario y, por tanto, a las condiciones de empleo de dicho personal, de modo que la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario en la que se concretasen esos aspectos (por ejemplo, la supresión del puesto de personal funcionario) sí debía ser objeto de negociación colectiva.





No obstante, las sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha nº 304/2020, de 21 de septiembre y 154/2021, de 9 de julio, han anulado el artículo 4.5 del Decreto 215/2019, de 30 de julio, por entender que dicho artículo puede privar de negociación a aspectos que sí son negociables.

Los argumentos de la sentencia nº 304/2020, de 21 de septiembre, para anular el mencionado precepto son los siguientes:

«[...] 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.»

Por su parte, la sentencia nº 154/2021, de 9 de julio, dispuso lo siguiente:

«Es cierto que la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tiene la consideración de materia objeto de negociación colectiva de acuerdo con el art. 13.4 EBEP y 151.2.c de la LEPCM. Ahora bien, siendo esto así, la regulación que contiene el Decreto no es admisible, dado que contempla la posibilidad de crear puestos de personal directivo no mediante la creación de una RPT propia y separada que no afecte en nada a la RPT general, sino con afección efectiva a la RPT general (como deriva de la DT 1ª, que precisamente regula el caso de personal funcionario de carrera que esté ocupando puestos que pasen a reservarse a personal directivo) y por tanto con afección a los derechos de los funcionarios de carrera -no solo del personal directivo-. Al preverse indiscriminadamente la no negociación, y además la posibilidad de instaurar los puestos con afección a la RPT general, el precepto debe ser anulado al privar de negociación a una materia que, según la forma que elija la Administración para la creación de ellos, puede llegar a afectar a aspectos negociables.»

Por tanto, resulta conveniente dar al artículo 4.5 anulado una nueva redacción que concrete aquellos aspectos que, conforme a los artículos 13.4 y 37.2.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, están excluidos de la obligatoriedad de la negociación.





I.2 Objetivos del proyecto

El objetivo principal del proyecto de decreto es otorgar al 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, una mayor seguridad jurídica, dando al artículo 4.5, anulado por las sentencias anteriormente mencionadas, una nueva redacción que se ajuste a lo previsto en los artículos 13.4 y 37.2.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

I.3 Análisis de alternativas

Como se ha dicho, el objetivo del proyecto de decreto es otorgar al Decreto 215/2019, de 30 de julio, una mayor seguridad jurídica, dando al artículo 4.5 una nueva redacción que se ajuste a lo previsto en los artículos 13.4 y 37.2.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Por lo tanto, para conseguir dicho objetivo es imprescindible llevar a cabo una actividad de naturaleza normativa que modifique el Decreto 215/2019, de 30 de julio.

Por último, es necesario considerar también la opción de no aprobar ninguna normativa, en cuyo caso, podrían aplicarse directamente los mencionados artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. No obstante, por razones de seguridad jurídica, se considera más adecuado prever expresamente en el texto del Decreto 215/2019, de 30 de julio, los términos en los que no es obligatorio negociar las relaciones de puestos de trabajo de personal directivo.

II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto

El proyecto de decreto consta de un único artículo y de una disposición final.

A continuación se realiza una explicación de las medidas que el proyecto contempla, siguiendo para ello el articulado del mismo.

Artículo único. *Modificación 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.*

En el apartado uno se modifica el apartado 5 del artículo 4 del Decreto 215/2019, de 30 de julio, incluyéndose expresamente que la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de lo previsto en el 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 la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.





Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La disposición final única se refiere a la entrada en vigor de la norma.

II.2 Análisis jurídico

El proyecto de decreto supone un desarrollo de las normas que regulan el régimen jurídico de este personal tanto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

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, prevé que “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”. Por otro lado, el artículo 37.2.c) del citado estatuto, dispone que la determinación de condiciones de trabajo del personal directivo está excluida de la obligatoriedad de la negociación. En idénticos términos, el artículo 151.2.c) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

II.3 Descripción de la tramitación

El artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que con carácter previo a la elaboración del proyecto reglamentario se sustancie una consulta pública, salvo que concurra alguna de las causas previstas en el apartado 4 de dicho artículo. El carácter de norma básica del primer inciso del apartado 1, así como del primer párrafo del apartado 4 del referido artículo ha sido ratificado por la STC 55/2018, de 24 de mayo.

En el presente caso, de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, no resulta necesario efectuar el trámite de consulta pública previo a la elaboración del proyecto de decreto recogido en el apartado 1 del citado artículo, ya que el proyecto normativo tiene carácter organizativo. Además, el proyecto de decreto únicamente supone una modificación de un apartado de un artículo del Decreto 215/2019, de 30 de julio, por lo que regula un aspecto parcial del régimen jurídico del personal directivo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

III. ANÁLISIS DE IMPACTOS

III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias

La disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que las disposiciones del citado Estatuto se dictan, entre otros, al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución.





El citado artículo 149.1.18ª atribuye al Estado la competencia exclusiva para aprobar las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Por tanto, el proyecto de decreto se fundamenta en el título competencial previsto en el artículo 39.3 de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, el cual dispone que “en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 31.1.1ª del presente Estatuto y, de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios”.

III.2 Efectos sobre la competencia

Dado el objeto del proyecto de decreto, el mismo no tiene ningún efecto sobre la competencia en el mercado.

III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario

Dado el objeto del proyecto de decreto, el mismo no tiene ningún efecto directo sobre los gastos o ingresos públicos.

III.4 Análisis de las cargas administrativas

El proyecto de decreto no tiene ninguna incidencia sobre cargas administrativas.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

