



**T.S.J. CAST. LA MANCHA CON/AD**  
**SEC. 2**  
**ALBACETE**

SENTENCIA: 00115/2016

**Recurso núm. 96/2014**

**Toledo**

**S E N T E N C I A N º 115**

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

En Albacete, a veintiséis de febrero de dos mil dieciséis.

Vistos por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, los presentes autos número **96/2014** el recurso contencioso administrativo seguido a instancia de la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA LA MANCHA (UGT)**, contra el **CONSEJO DE GOBIERNO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**, que han estado representados y dirigidos por el Sr. Letrado de la Junta, sobre **PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**;

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación procesal de la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA LA MANCHA** (en adelante UGT) se interpuso en fecha 28 de febrero de 2014, recurso contencioso-administrativo contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de

Comunidades de Castilla La Mancha de 16 de enero de 2014, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención especializada de Albacete por la implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada (DOCM nº 27, de 10 de febrero de 2014). Formalizada demanda, tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos que la parte actora estimó aplicables, terminó solicitando se dicte sentencia estimando el recurso de conformidad con lo interesado en el suplico de la misma. Concretamente, se opone al citado Acuerdo por razones de forma y de fondo. Formalmente porque vulnera lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla La Mancha, de aplicación al presente caso, por no contener los requisitos en él establecidos. En cuanto al fondo, porque no constituye un instrumento de planificación de recursos humanos en realidad, sino que tiene por exclusivo objeto la adopción de medidas en relación con la movilidad del personal de los Servicios de Salud de Castilla La Mancha. A ello añade la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

**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.

**TERCERO.-** 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 25 de febrero de 2016 a las 12 horas, en que tuvo lugar.

**CUARTO.-** En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha de 16 de enero de 2014 se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se determinan las medidas a adoptar respecto

al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención especializada de Albacete por la implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada.

El referido PORH tiene como objetivo, según se indica en su punto. 2, determinar las repercusiones que la unificación de la gestión de la asistencia sanitaria en los ámbitos de la atención primaria y especializada, a través de la instauración de la Gerencia de Atención Integrada de Albacete, va a suponer para el personal que presta sus servicios en dichos ámbitos. La regulación sectorial que se lleva a cabo mediante la aprobación del PORH ahora impugnado es, continúa diciendo el mencionado precepto en su párrafo segundo, complementaria de la ya iniciada con el anterior PORH, en el ámbito de la movilidad del personal del SESCAM y que fue publicado mediante resolución de 27 de marzo de 2013, *“y es por ello que a través del Plan ahora impugnado se asumen los presupuestos básicos especificados en dicho Plan y se fija como meta final optimizar la estructura humana”*.

La parte actora centra sus alegatos, como dice en su escrito de conclusiones, en tres grandes grupos de cuestiones:

1ª.- Respecto a los derechos de los trabajadores estatutarios del SESCAM, reconocidos en el art. 17 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, con especial referencia al derecho al desempeño efectivo de las funciones de su nombramiento, la percepción de las correspondientes indemnizaciones por razón del servicio, la movilidad voluntaria y a ser informado de sus funciones.

2ª.- Cumplimiento de las obligaciones sobre procedimiento administrativo para la aprobación del Plan, con especial referencia a la incorporación de la documentación preceptiva en general, y muy particularmente las relativas a los informes económicos y financieros.

3ª.- Si las omisiones e irregularidades legales efectuadas, de resultar probadas, han vulnerado el derecho a la negociación colectiva de las Organizaciones representantes del personal.

**SEGUNDO.-** En relación con la primera cuestión, relativa a la transgresión de los derechos estatutarios de los empleados, la parte actora considera que para comprender el alcance de algunas de las manifestaciones existentes en el PORH es necesario tener en cuenta la circunstancia de que esta Región tiene unas dimensiones enormes, con distancias solo en la provincia de Albacete que pueden llegar a los 206 kilómetros, y en consecuencia con una notable dispersión de los distintos Servicios de Salud. Y la

constante referencia que el Plan hace a los “*nombramientos de personal con distinta vinculación territorial y funcional*”, como por ejemplo la que se hace en el punto 5, vulnera totalmente el art. 17 del Estatuto Marco, pero además resulta de enorme gravedad si tenemos en cuenta que igualmente ha resultado probado que la Administración pretende no efectuar compensación alguna por posibles traslados o desplazamientos, pues así consta en el acta de la reunión celebrada el 27 de febrero de 2013, obrante en el expediente administrativo y acompañada al escrito de demanda como documento anexo I, en el que la Directora General de Recursos Humanos del SESCAM contesta a la pregunta de los interlocutores sociales que “*respecto a la compensación ... puesto que no se modifica el nombramiento no hay lugar a la indemnización*”.

Considera la parte demandante que la Administración, al manifestar que el ámbito del nombramiento de los profesionales no será una Gerencia Hospitalaria ni un Área de Salud sino toda la provincia de Albacete, consigue eliminar el nombramiento obtenido por los profesionales por concurso de méritos para un determinado hospital, negar el derecho a indemnizaciones por razón del servicio, articular ficticiamente el traslado forzoso entre hospitales que pueden estar distantes cien kilómetros, así como dificultar por la enorme volatilidad posible en los destinos el acceso a una adecuada y puntual información de las funciones tareas, cometidos, programaciones funcionales u objetivos de cada unidad, centro o institución en que se pueda prestar servicios.

En definitiva, la parte actora se queja de que de todo el texto del Plan, documentos aportados al expediente administrativo y manifestaciones efectuadas por la representación procesal de la Administración, ha quedado palmariamente probado que dicho Plan no es una regulación de los recursos humanos, sino una desregulación tendente a la absoluta discrecionalidad en la gestión de los mismos.

A dichas alegaciones opone el Letrado de la Junta que la mencionada cuestión se introduce por la parte actora en su escrito de conclusiones con vulneración de las exigencias rituarías, pues la misma no se había puesto de manifiesto en la interposición del recurso, ni en la demanda, ni en la ampliación de la demanda.

Entendemos, en coincidencia con la parte demandada, que la introducción *ex novo* de este motivo en la fase de conclusiones sería motivo suficiente para su desestimación, pues, con vulneración de la prohibición expresa que se contiene en el art. 65.1 de la Ley Jurisdiccional, se impediría a la demandada haberla rebatido en escritos anteriores así como haber planteado prueba sobre la pretendida vulneración del art. 17 del Estatuto Marco, en los extremos anteriormente silenciados y denunciados tardíamente por la

recurrente. Ahora bien, a la vista de la demanda esto no es exactamente así, pues es lo cierto que la parte actora sí menciona y transcribe el art. 17 del Estatuto Marco en el folio 4 de su escrito de demanda, si bien es cierto que lo hace de forma abstracta y sin concretar exactamente en qué medida el PORH vulneraría, en concreto, el mencionado precepto, por lo que sus alegaciones no pueden encontrar favorable acogimiento. Únicamente, respecto del derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio, dice la parte actora que fue negado por la Directora General de Recursos Humanos del SESCAM contesta a la pregunta de los interlocutores sociales; pero, como alegó el Letrado de la Junta, las indemnizaciones por razón del servicio no se ven afectadas por el PORH.

**TERCERO.-** Por otro lado, y en el aspecto formal, en la demanda se apunta que en Castilla-La Mancha será la Ley 4/2011, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, la que habrá de determinar qué elementos deberá incluir un Plan de Ordenación, y ello también para el SESCAM en virtud de lo establecido en su art. 2.4, y ciertamente así lo hace en su art. 17, donde se establece el contenido de los Planes, por lo que su omisión supone vulneración del procedimiento legalmente establecido, siendo fácilmente constatable que entre los 35 folios que componen el expediente administrativo (actas de las reuniones y órdenes publicadas), ni entre la documental aportada a la pieza de medidas cautelares, no se encuentra la documentación acreditativa del cumplimiento de dicho contenido, y singularmente el estudio económico-financiero.

En relación con las aludidas cuestiones se ha pronunciado ya la sentencia de 30 de diciembre de 2015, dictada en los recursos 218/2013 y 240/2013 acumulados, donde también fue parte demandante, entre otros, la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA LA MANCHA (UGT), de esta misma Sala y Sección, por la que se anuló el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2013, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal del SESCAM (DOCM de 8-4-2013, nº 67).

Dada la trascendencia que la anulación del mencionado Plan tiene para la resolución del presente recurso, pues, como ya hemos señalado, la regulación que lleva a cabo el Plan ahora impugnado es complementaria de la ya iniciada con el mencionado Plan aprobado el 27 de marzo de 2013, que ha sido anulado por la referida sentencia, transcribiremos a continuación sus Fundamentos de Derecho, pues en los mismos se da respuesta a las dos primeras cuestiones planteadas en este recurso.

La aludida sentencia dice así:

“**PRIMERO.-** El artículo 13 de la Ley 55/2003 –LEM-, establece:

“1. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas correspondientes.”

Por otro lado, el artículo 69 de la Ley 7/2007 –EBEP-, establece:

“Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.” (subrayado nuestro).

Y como tercer escalón tenemos la Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla La Mancha, cuyo artículo 2 define el ámbito de aplicación, y en concreto se refiere al personal estatutario en el apartado 2.4:

“El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha se regirá, en aquellas materias no reguladas por su normativa específica o por acuerdos o pactos específicos, por lo dispuesto en esta Ley.”

Esta última Ley regula de forma específica cuál debe ser el contenido de los Planes Generales de Ordenación para Castilla La Mancha, y de aplicación al personal estatutario; el artículo 17.2 dice:

“2. Dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal, los planes generales de ordenación del empleo público deben contener:

- a) El ámbito de aplicación y la vigencia de los mismos.
- b) Una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- c) Los objetivos a conseguir.
- d) Los efectivos y la estructura del empleo público que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.
- e) Las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura del empleo público que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto.
- f) Los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones adoptadas.
- g) Un informe económico-financiero.”

Y como bien indican ambos recurrentes, a la vista del Expediente, existen clamorosas omisiones de documentación para la aprobación de un auténtico Plan de Recursos Humanos; en este sentido no existe una memoria justificativa motivada en la que se incluyan las disponibilidades y necesidades de personal, no se detalla cuáles son los efectivos con los que se cuenta para cumplir los objetivos del Plan; no se detallan las medidas necesarias para la transformación inicial en la que resulte acorde con la estructura del empleo público que se pretenda y las actuaciones necesarias al respecto, y por último, no existe un verdadero informe económico financiero; lo que se pretende sea informe económico financiero únicamente incluye pretendidos ahorros derivados de la amortización de plazas (apartados b), d), e) y g) del artículo citado).

**SEGUNDO.-** Profundizando más en su contenido, debemos partir de lo ya manifestado por este Tribunal sobre lo que debe ser un Plan de Recursos Humanos;

o también, desde otra óptica, lo que no debe ser. En la sentencia de 26-6-2013 dictada en el recurso 62/2012 – ROJ: STSJ CLM 2200/2013- en la que se examinaba la impugnación de la Resolución de 21-12-2011 de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud de Castilla La Mancha, por la que se disponía la publicación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la jubilación, decíamos al respecto:

*“SEPTIMO.- Así expuesto el contenido del Plan, y aún del mismo nombre, resulta que tiene un exclusivo carácter sectorial, referido a la materia de jubilación; sin especificar otros objetivos distintos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.*

*El Plan de Ordenación de Recursos Humanos aquí examinado tampoco contempla las necesidades de recursos humanos que cubran la demanda asistencial, ya que no se incluye una relación de los efectivos requeridos y de los existentes, de los disponibles a corto plazo, sino que se limita a establecer la jubilación forzosa a los 65 años, pero sin concretar estas necesidades, más allá de prever una fácil sustitución de los jubilados.*

*Esto es, no constituye la planificación global de sus efectivos personales de la Administración, pues no comprende la determinación de los objetivos que con tales efectivos se quieren alcanzar en orden a las necesidades o intereses generales a cuya atención está dirigido el correspondiente servicio de salud, como la fijación del número y estructura de personal que se consideren idóneos para tales objetivos y, también, las medidas que resulten necesarias para llegar a tal número y estructura. Ninguna de las características analizadas en la Sentencia arriba transcrita se desprenden del PORH, y ello no por estar sólo referido a la jubilación y prórroga del servicio activo, esto es, por ser un PORH "sectorial"; no se relacionan las necesidades asistenciales ni tampoco de personal, presentes y futuras, no se efectúa una previsión de la evolución de la demanda de prestaciones y de su cobertura por profesionales, sino que, por el contrario, el acto recurrido y sus documentos preparatorios se limitan a mencionar razones genéricas, sin plasmación concreta de esta justificación, como exige un instrumento básico de gestión de recursos humanos”.*

Cuando la JCCM contestó a la demanda alegó que esta sentencia no era firme, pues estaba recurrida en casación ante el TS.

El TS confirmó la anterior por Sentencia de 24-10-2014 dictada en el Recurso nº 3126/2013 –ROJ: STS 4411/2014-; el TS dice al respecto entre otras cosas:

*“CUARTO.- Expuestas las tesis enfrentadas en torno al primer motivo del recurso, es procedente su desestimación por las razones que siguen.*

*La ratio decidendi de la estimación del recurso contencioso-administrativo por la sentencia impugnada es la infracción por el Plan impugnado de lo dispuesto en el art. 13.1 Ley 55/2003 , en los términos que se razonan en el Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia recurrida, que ha quedado transcrito en el Antecedente Primero de esta nuestra sentencia y que la recurrente refiere con exactitud en el pasaje del motivo que por nuestra parte hemos transcrito en el apartado a) de nuestro Fundamento de Derecho segundo.*

*Tal argumentación, la de la vulneración del art. 13.1 Ley 55/2003, es la que, en su caso, debiera ser desvirtuada en el motivo casacional, para justificar la infracción del precepto citado que se imputa a la sentencia; y es lo cierto que la argumentación del motivo no resulta eficaz a tal objeto.*

.....

*Comenzando por la argumentación reproducida en el apartado b); esto es, la de que el art. 13.1 Ley 55/2003 no impide que «las Administraciones de los servicios de salud puedan abordar su estrategia en materia de personal de forma sectorial, y no necesariamente a través de un único plan global, argumentación complementada por lo recogido en el apartado d), no consideramos tales argumentaciones aceptables.*

*No se trata en este caso de una planificación de un sector del servicio de salud, sino de un aspecto de la relación de servicio del personal, que es algo distinto.*

*El art. 13.1 Ley 55/2003 establece para los planes de ordenación de recursos humanos su carácter de “instrumento básico de planificación global de los mismos”, sentido de globalidad que no se concilia con la posibilidad de que bajo la vestidura de plan de ordenación se regule, no la globalidad de las necesidades de recursos humanos, sino solo un aspecto de la relación de servicios del personal, como son las jubilaciones.*

*Es cierto que el art. 13.1 tan citado, tras la frase del mismo que antes reprodujimos («...instrumento básico de planificación global de los mismos...» ) continua diciendo «dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise»; pero tal expresión lo único que implica es la apertura a la posibilidad de que el plan se refiera al «servicio de salud» en su totalidad o a un determinado ámbito*

*o sector del mismo; pero en ambos casos desde la exigencia de globalidad de la ordenación en cada caso.*

*No deja dudas de que ello es así el inciso siguiente del precepto, en el que, de modo imperativo, se dice: «especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos».*

*Entendemos que una simple planificación de jubilaciones, por muy detalladas que sean las previsiones de efectivos llamados a cumplir la edad de jubilación a lo largo de los años contemplados y las ventajas de la posible sustitución de las vacantes por aspirantes jóvenes suficientemente preparados, no tiene que ver con las exigencias legales de globalidad de la ordenación de los recursos humanos de los servicios, que la Ley impone a la planificación de recursos humanos.*

*En tal sentido, y a menos que la argumentación del motivo que más adelante analizaremos pudiera llevar a conclusión contraria, debe entenderse que la sentencia en el punto que analizamos resulta perfectamente ajustada al art. 13.1 de la Ley 55/2003, y que los argumentos del motivo sobre los que discurrimos, con los que se trata de justificar lo contrario, carecen de virtualidad para ello.*

*Por lo demás, esa concepción de globalidad de la ordenación de los recursos humanos viene proclamándose con reiteración en nuestra jurisprudencia, pudiéndose citar en tal sentido las sentencias de 24 de octubre de 2012 -Rec. cas. 4462/2011-, 3 de Abril de 2013 -Rec. cas. 6490/2011-; 19 de Julio de 2013 -Rec. cas. 2417/2012; 18 de septiembre de 2013 -Rec cas. 1931/2012; 2 de julio de 2014 -Rec. cas. 2697/2013- y 23 de julio de 2014 -Rec. cas. 1279/2013-, Fundamento de Derecho Cuarto de todas dichas sentencias.*

.....

*Pudiera, en su caso, servir de base para la defensa de la legalidad de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que entre sus medidas incluyese la aplicación incondicionada de jubilaciones y la veda de prórrogas de servicio activo después de alcanzar la edad de jubilación, por no ser precisas dichas prórrogas, en función de las necesidades de personal, una vez definidos en el Plan los objetivos de la ordenación de los servicios; pero de lo que se trata en el caso no es de eso, sino de si con arreglo a la Ley es posible un plan limitado en exclusiva a ordenar las jubilaciones, y no a ordenar desde una clave de globalidad la estructura del personal del servicio de salud.*

.....”

La doctrina que emana de la citada sentencia es plenamente aplicable al presente caso; en ambos supuestos –jubilación y movilidad–, no nos encontramos ni ante un Plan General de Recursos Humanos, ni ante una planificación sectorial de los Servicios de Salud, sino ante la regulación de un aspecto muy concreto; *de un aspecto de la relación de servicio del personal, que es algo distinto*, tal y como textualmente dice el Tribunal Supremo.

En el mismo sentido, y como dice SATSE en conclusiones, el Plan aprobado se limita a establecer unas medidas muy concretas en el ámbito de la movilidad, modificando el ámbito de su nombramiento del personal del SESCOOP en la prestación de servicios, sin otro argumento que la agilización y la eficacia.

Dicha finalidad, siendo loable, no puede alcanzarse de este modo, sino, como establece el artículo 13.1 de la ley 55/2003 y 17.2 de la ley 4/2011 de Castilla La Mancha, en un marco superior determinado que, y citamos al TS, *se refiera al «servicio de salud» en su totalidad o a un determinado ámbito o sector del mismo; pero en ambos casos desde la exigencia de globalidad de la ordenación en cada caso.*”

En ese mismo sentido nos hemos pronunciado también en nuestra sentencia de 18 de enero de 2016, dictada en el procedimiento 302/2013.

En el caso ahora enjuiciado se repiten los mismos vicios que en el anterior recurso, pues, respecto a la insuficiencia de la documentación integrante del expediente administrativo, sin que en modo alguno pueda considerarse que resulte acreditado el contenido que para los planes generales de ordenación del empleo público se establece en el art. 17.2 de la Ley 4/2011, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, de aplicación, como ya hemos visto, al personal estatutario (y en ese sentido, el art. 2.2 del Estatuto Marco dispone, como señaló la parte recurrente, que “En lo no previsto en esta Ley, en las normas a que se refiere el artículo siguiente, o en los pactos o acuerdos regulados en el capítulo XIV, serán aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente”), pues entre la documentación obrante en el expediente no se encuentra una memoria completa, el plan de objetivos, los efectivos que se consideran adecuados, las medidas para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la que se pretenda y las actuaciones necesarias para hacerlo, los plazos de ejecución y las actuaciones adoptadas, y

especialmente, dada su trascendencia, el informe económico-financiero. Dicho documento no existe en el expediente propiamente como tal, y la documentación aportada se refiere solo al personal administrativo y a un 0,5% de la plantilla, si bien el documento nº 9 del escrito de contestación a la demanda, denominado “*Nota Informativa sobre el proyecto Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Movilidad en la Gerencia de Atención Integrada de Albacete del Sescam*”, de 10 de diciembre de 2013, contiene referencias sobre la justificación de la necesidad de la norma, sus objetivos, las novedades que representa y los efectos de la norma y profesionales afectados, concluyendo que con la amortización de las plazas propuestas y de puestos se producirá un impacto en el Capítulo I del Presupuesto que supone un ahorro real de 542.368,78 euros, y otro documento (nº 11) denominado “*Justificación del impacto presupuestario de las medidas previstas en el Plan a los efectos prevenidos en el artículo 31 de la Ley de Presupuestos*”, que se remite a una memoria cuyo contenido desconocemos. En definitiva, aunque existan documentos que justifiquen la reforma, ninguno de ellos puede ser considerado propiamente como el estudio económico-financiero a que se refiere el art. 17, letra g) de la Ley 4/2001, de Empleo Público de Castilla-La Mancha. Debiendo recordarse, además, que el PORH ahora impugnado tampoco se acomoda a la doctrina de esta Sala, confirmada por el Tribunal Supremo, en relación con la exigencia de la regulación, desde una perspectiva de globalidad, el servicio de salud en su totalidad o a un determinado ámbito o sector del mismo, que en este caso tampoco se cumpliría dada la complementariedad de este Plan con el aprobado el 27 de marzo de 2013.

Siendo de señalar la trascendencia que la anulación del anterior Plan, en el ámbito de la movilidad del personal del SESCAM, por la referida sentencia, tiene para la resolución del presente recurso, pues, además de que en el presente caso tampoco se ha acreditado el cumplimiento del contenido del Plan, complementa la regulación sectorial iniciada con la aprobación del anteriormente anulado.

En definitiva, la anulación por esta Sala del anterior Plan de Ordenación de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal del SESCAM, publicado mediante Resolución de 27 de marzo de 2013, cuyos presupuestos básicos expresamente dice asumir el Plan ahora impugnado, comporta la anulación de éste, en el que, además, se dan los mismos vicios invalidantes en los ya apreciados en las mencionadas sentencias.

**CUARTO.-** Aunque las anteriores consideraciones serían suficientes para la estimación del recurso, nos queda por examinar la última de las alegaciones de la parte demandante: la vulneración del derecho a la negociación colectiva de las Organizaciones representantes del personal. La parte actora considera que, de apreciarse la realidad de las graves omisiones documentales y procedimentales del Plan aprobado, difícilmente puede considerarse que los representantes del personal han podido negociar con información suficiente, ya que sencillamente en muchos casos no existía, y por lo tanto es igualmente difícil que estos hayan podido negociar en los términos y condiciones que preceptúa la legislación vigente, en particular la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y los más elementales principios de la buena fe. Y la vulneración del derecho a la negociación colectiva real y efectiva no puede tener otro resultado que la declaración de nulidad del Plan aprobado, por aplicación del art. 62 de la LRJ-PAC.

El Letrado de la Junta niega que dicha vulneración se haya producido, pues en la fase probatoria se ha acreditado que el Plan cumple con lo previsto en el art. 13 del estatuto Marco, que exige que los PORH sean negociados con carácter previo a su aprobación en las mesas correspondientes, a través de la aportación de los documentos núm. 12 con el escrito de contestación a la demanda, comprensivos de: 1) la convocatoria para la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del SESCAM de 19 de septiembre de 2013, en cuyo orden del día figura como tema a tratar el PORH de movilidad en la GAI de Albacete; 2) el calendario de negociación en las mesas técnicas (24 de octubre y 29 de octubre de 2013) y en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias (30 de octubre de 2013) del PORH de movilidad de la GAI de Albacete. Y, a la vista de los referidos documentos, no cabe duda de que la negociación se produjo. Debiendo decaer las alegaciones de que la negociación no fue efectiva a la vista de las actas de la Mesa Sectorial, que reflejan las propuestas de la Administración y las alegaciones de los representantes de las organizaciones sindicales, así como los propios documentos presentados por CCOO y otros sindicatos con sus propuestas alternativas, de las que se desprenden los puntos de debate y los diferentes puntos de vista de las partes presentes en las mesas de negociación. Y, si bien dichas negociaciones no pudieron reconducirse hasta lograr el deseable acuerdo final, sí que dieron lugar a modificaciones en el texto inicial del PORH, con lo que decaen las alegaciones de la demandante de que no hubo negociación a que dicha negociación no fue efectiva.

A la vista de la documental aportada con la contestación a la demanda, donde se deja constancia de todo el proceso negociador referido por el Letrado de la Junta,

entendemos que dicho proceso se llevó efectivamente a cabo, y aunque la Sala ha declarado que cuando la representación sindical solicite la ampliación de la documentación puesta a su disposición puede tenerse por no realizada la negociación, dicha circunstancia no se ha alegado ni acreditado en el presente caso, por lo que hemos de desestimar el alegato de vulneración del derecho a la información y a la negociación colectiva, pues, como dice el Letrado de la Junta, todos los representantes sindicales pudieron exponer sus opiniones acerca del proyecto de PORN sometido a negociación.

**QUINTO.-** De conformidad con el artículo 139 de la Ley Jurisdiccional, se imponen las costas a la JCCM.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

1.º Estimamos el recurso contencioso-administrativo.

2.º Anulamos el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha de 16 de enero de 2014, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención especializada de Albacete por la implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada (DOCM nº 27, de 10 de febrero de 2014).

3.º Se imponen las costas a la Administración demandada.

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 diez días, contados desde el siguiente al de su notificación, previa consignación de 50 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala.

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. Ricardo Estévez Goytre, 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 veintiséis de febrero de dos mil dieciséis.