

TEMA 16: LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

Autora: Olivia Suárez Quintana.

Licenciada en Derecho por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Funcionaria de la Comunidad Autónoma de Canarias.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN.

Régimen jurídico:

* **Art.28.1 CE**, establece el **principio de libertad sindical**, reconociéndolo como una libertad pública o derecho fundamental de todos los españoles.

* **Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical**, en materia de libertad sindical, acción sindical, tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales, que es de aplicación directa a las Administraciones Públicas.

* El régimen jurídico de esta materia dentro del estatus funcional, tiene una obligada referencia a la **Ley 9/1987 de 12 de mayo de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas**. Esta ley tiene **carácter básico**, por lo cual será aplicable a toda negociación colectiva de los funcionarios sea cual fuere su administración de procedencia, y en ningún caso podrá ser contradecida por alguna norma sectorial sobre la misma materia procedente de una Comunidad Autónoma. Dicha ley ha sido modificada en varias ocasiones (Ley 7/1990, Ley 18/1994) pero mantiene su título inicial.

La Ley 9/1987 establece los órganos específicos de representación y de participación, así como de los procedimientos sobre negociación colectiva y determinación de las condiciones de trabajo con los que puede contar los funcionarios para desarrollar la acción sindical en las distintas administraciones públicas.

* **Real Decreto 1846/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado**.

* **LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**.

INTRODUCCIÓN.

Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

Negociación colectiva: se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

Representación: se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

Participación institucional: se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

Las **Organizaciones Sindicales más representativas** en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la ***interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional*** contra las resoluciones de los órganos de selección.

Los procedimientos para determinar **condiciones de trabajo** en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los **convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España**.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se **regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación**.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los **principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia**.

Serán **objeto de negociación**, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las **materias** siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las ***retribuciones del personal*** al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las ***retribuciones complementarias*** de los funcionarios.
- c) Las ***normas*** que fijen los criterios generales en ***materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo***, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de ***evaluación del desempeño***.
- e) Los ***planes de Previsión Social Complementaria***.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la ***formación y la promoción interna***.
- g) Los criterios generales para la determinación de ***prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas***.
- h) Las propuestas sobre ***derechos sindicales y de participación***.
- i) Los criterios generales de ***acción social***.
- j) Las que así se establezcan en la ***normativa de prevención de riesgos laborales***.
- k) Las que afecten a las ***condiciones de trabajo y a las retribuciones*** de los funcionarios, cuya regulación exija **norma con rango de Ley**.
- l) Los **criterios generales** sobre ***ofertas de empleo público***.

- m) Las referidas a *calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica*, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus *potestades de organización*.
- a) Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.
- b) La regulación del ejercicio de los *derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos*, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c) La determinación de *condiciones de trabajo del personal directivo*.
- d) Los *poderes de dirección y control* propios de la relación jerárquica.
- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de *acceso al empleo público y la promoción profesional*.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA.

La *Ley 9/1987 de Órganos de Representación* regula la participación del personal que preste sus servicios en las distintas Administraciones Públicas, siempre que esté vinculado a las mismas a través de una relación de carácter administrativo o estatutario, incluyendo el personal al servicio de la Administración de Justicia y excluyendo a los jueces, magistrados, y fiscales, los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos armados de carácter militar, así como el personal laboral al servicio de las distintas Administraciones Públicas, que se registrarán por la legislación laboral común.

Los funcionarios públicos tienen *derecho a sindicarse libremente* para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Tanto si están afiliados a un sindicato como si no lo están, los funcionarios públicos tienen derecho a ser representados en la vida laboral mediante los representantes sindicales.

Los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos son los **Delegados de personal** y las **Juntas de personal**.

A) Delegados de Personal:

En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal.

Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

B) Juntas de personal:

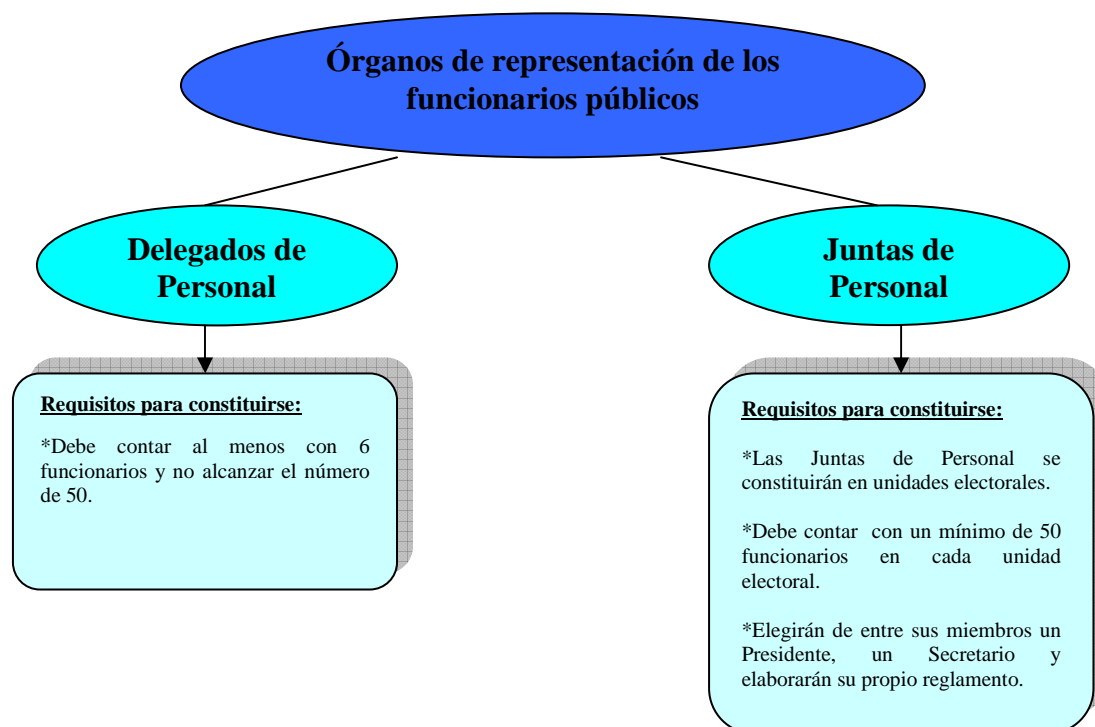
Las Juntas de personal se constituirán en unidades electorales, siempre que las mismas cuenten con un censo **mínimo de 50 funcionarios** en cada unidad electoral.

Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

de 50 a 100 funcionarios	5
de 101 a 250 funcionarios	9
de 251 a 500 funcionarios	13
de 501 a 750 funcionarios	17
de 751 a 1.000 funcionarios	21

De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75.

Las juntas de personal elegirán de entre sus miembros un **Presidente** y un **Secretario** y elaborarán su **propio reglamento** de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano competente. Uno y otras deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, **dos tercios** de sus miembros.



Las Juntas de personal y los Delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes **facultades**, en sus respectivos ámbitos:

1. **Recibir información** que le será facilitada trimestralmente sobre la **política de personal** del departamento, organismo o entidad local.

2. **Emitir informe**, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre las siguientes materias:

- a. Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b. Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

3. Ser **informados** de todas las **sanciones** impuestas por **faltas muy graves**.

4. Tener **conocimiento y ser oídos** en las siguientes cuestiones y materias:

- a. Establecimiento de la **jornada laboral y horario de trabajo**.
- b. Régimen de **permisos, vacaciones y licencias**.
- c. Cantidades que perciba cada funcionario por **complemento de productividad**.

5. **Conocer**, al menos, **trimestralmente**, las estadísticas sobre el índice de **absentismo** y sus causas, los **accidentes** en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6. **Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes** en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. **Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene** en el desarrollo del trabajo.

8. **Participar en la gestión de obras sociales** para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

9. **Colaborar** con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. **Informar** a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.

Se reconoce a las Juntas de personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, a los Delegados de personal, mancomunadamente, **legitimación para iniciar, como interesados**, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros de las Juntas de personal y éstas en su conjunto, así como los Delegados de personal, en su caso, observarán **sigilo profesional** en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, **aun**

después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Los miembros de la Junta de personal y los Delegados de personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes **garantías y derechos**:

- a. El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- b. La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c. Ser oída la Junta de personal o restantes Delegados de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d. Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

hasta 100 funcionarios	15
de 101 a 250 funcionarios	20
de 251 a 500 funcionarios	30
de 501 a 750 funcionarios	35
de 751 en adelante	40

- e. Los miembros de la Junta de personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la jefatura de personal ante la que aquella ejerza su representación, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b), número 1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- f. No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los **principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia**, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos **6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical** y lo previsto en el **Estatuto Básico del Empleado Público**.

A este efecto, se constituirán **Mesas de negociación** en las que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

Las Administraciones Públicas **podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica**, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una **Mesa General de Negociación** en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

Se reconoce la **legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal**. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

Son **competencias propias de las Mesas Generales** la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La **representación de éstas será unitaria**, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Serán **materias objeto de negociación** en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una **Mesa General de Negociación**.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

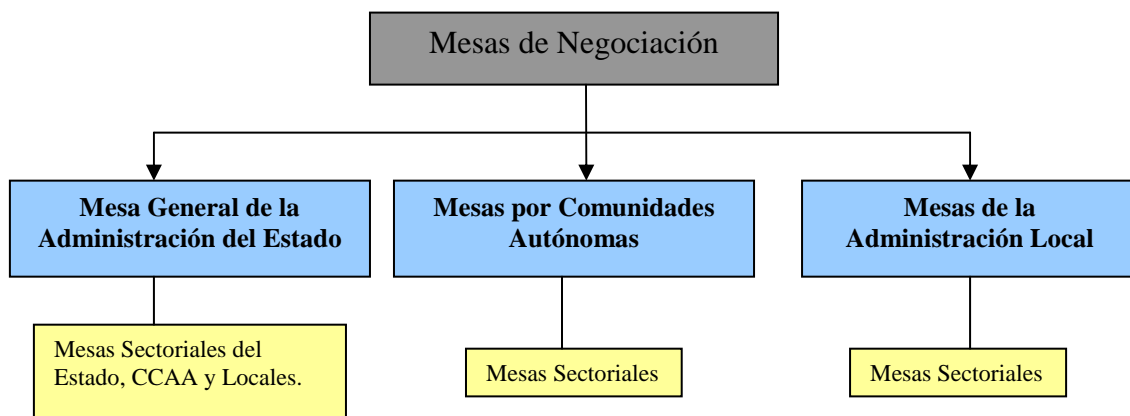
Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse **Mesas Sectoriales**, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

La **competencia** de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de **un mes** desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.



Los Pactos: se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

Los Acuerdos: versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas o Pleno de las Entidades locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo.

Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse **comisiones de seguimiento** de los Pactos y Acuerdos.

Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados serán de inmediato **publicados** en el *Boletín Oficial del Estado* o diarios oficiales correspondientes.

Cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos, las administraciones Públicas y los sindicatos más representativos podrán nombrar, de mutuo acuerdo, un **mediador o mediadores**.

La mediación se efectuará conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.



Para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos, excepto para aquellas materias en que exista reserva de Ley.

- a) La **mediación**: será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.
- b) El **arbitraje**: las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un **tercero** la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado **tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos**, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo.