

La representatividad en las Mesas Generales de Negociación tras la Sentencia del Supremo 1/2018.

Desde la publicación de la Ley 7/2007 del EBEP y su actualización en el Real Decreto Ley 5/2015, quedó claro que la constitución de las Mesas Generales de Negociación son un imperativo legal y por tanto todos los entes locales están obligados a constituir las.

¿Quiénes pueden negociar?

El TREBEP (RDL 5/2015) "sindicaliza" la negociación colectiva. Esto quiere decir que la Ley reconoce **sólo** a las organizaciones sindicales registradas como tales, no a las candidaturas de trabajadores o a las listas de electores o a los colectivos de empleados, la legitimidad para la negociación.

Por lo tanto SOLO aquellos que tienen la consideración de "Sindicato" legalmente constituido, que han participado en las elecciones y **que han obtenido representación puede negociar**, siempre según los criterios y **en los términos que marca la propia ley**. Así, sin ir más lejos, la Sentencia 211/2000 del Juzgado Contencioso-Administrativo núm 7 de Valencia deja claro que ni la Junta de Personal está legitimada para negociar, pues esta capacidad sólo queda para los "sindicatos".

Durante el periodo 2010-2014 y posteriormente 2015-2018, hemos contemplado como los dirigentes tanto de la CSIF como del SPPLBCV y otros se lanzaron a una campaña por incorporarse a las mesas de negociación en todas partes, incluso allí donde no tenían suficiente representación, por la fuerza de los hechos (votos).

La ignorancia del funcionamiento de las dinámicas de la negociación de los responsables políticos o administrativos, y en ocasiones las malas intenciones de algunos (divide y vencerás) han generado una dinámica de conflictos que finalmente los jueces han debido de centrar.

Así, sentencias como la 541/2008 del Juzgado de la Contencioso-Administrativo núm. 7 recurrida por el SPPLB y que le supuso perder y pagar costas por sentencia en 2010.

O, las sentencias 1568/2009 y 1471/2009 que condena en costas al SPPLB de nuevo por insistir argumentando contra ley que ellos tienen derecho a estar en la Mesa Gral. de Negociación.

Y como todas ellas, las sentencias 151/2012 y 514/2012 de lo Contencioso-Administrativo han venido a dejar claro que la composición de las Mesas está definida por ley, que ésta es muy clara y que la legalidad de la negociación está en respetar los criterios fijados en la norma.

¿Que argumentos suelen utilizar para marear?

Están presentando solicitudes para participar en las mesas y las acompañan de argumentos jurídicos tergiversados y certificaciones de la Conselleria de Economía, Hacienda y Trabajo en las que se confirma un determinado porcentaje de delegados y delegadas en la administración local de la Comunidad Valenciana.

Pero veamos. Cuestiones prácticas:

- *¿Tener más del 10% en el ámbito de la administración local de la Comunidad Valenciana (caso CSIF) o más del 10% en el ámbito electoral del personal funcionario en la C.V. (caso SPPLBCV), les hace ello adquirir la condición de sindicato más representativo? NO*

Más representativos lo son aquellos que tienen dicha condición reconocida por la Ley al haber alcanzado globalmente más del 10% de los delegados y delegadas en el conjunto de todos los ámbitos, público y privado a nivel estatal (artículo 6.2 de la LOLS) y en nuestro caso, sólo cumplimos CCOO y UGT (Certificado por la Dirección Gral. de Trabajo de la Generalitat año tras año).

En el ámbito exclusivo de la Comunidad Valenciana no hay más sindicatos representativos pues ninguno alcanza los requisitos que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículo 7), tener al menos el 15% o como mínimo 1500 delegados y delegadas tomando el global de representantes de todos los asalariados (pública y privada).

- *¿Qué les permite a CSIF y SPPLBCV estar en las Mesas Generales de Negociación de cualquier Ayuntamiento?*

Nada, ya que la Ley 7/2007 y el RDL 5/2015 del TREBEP deja bien claro que la composición de la Mesa General de Negociación en cada Ayuntamiento la conformarán, además de la propia administración:

1º.- Los sindicatos con la consideración legal de "más representativos" (CC.OO. y UGT)

2º.- Los que estando en la Mesa General de la Función Pública obtuvieran al menos el 10% de los delegados en el **ayuntamiento concreto**, o bien en funcionarios o bien en laborales. (Sólo es el caso de CSI-CSIF. Nada más, porque ningún otro sindicato del PV está en dicha Mesa, aunque está obligado a sacar al menos el 10% en uno de los dos ámbitos en el ayuntamiento del que se trate. NO SIRVE ALEGAR NADA MÁS puesto que no son sindicato más representativo)

3º.- **Por Sentencia del Tribunal Supremo en Casación dictada el 18-1-2018.** Los sindicatos que en el **ámbito concreto del ayuntamiento** hayan obtenido al menos el 10% de los delegados/as EN CADA UNO DE LOS DOS ÁMBITOS (**delegados y delegadas de funcionarios y delegados y delegadas de laborales en dicha administración**). (Cualquiera con la **condición de ser sindicato** - ojo no las candidaturas de trabajadores- y que cumpla este requisito).

Y todo ello ¿Porqué?

La doctrina del Tribunal Constitucional ha admitido, el trato desigual a los sindicatos, entre otras razones, **porque la promoción del hecho sindical y la eficaz y efectiva defensa y promoción de los intereses de los trabajadores** (artículo 7 CE), finalidades también necesitadas de atención (STC 164/1993), **pueden malograrse por una excesiva atomización sindical** y la atribución de un carácter absoluto al principio de igualdad de trato

(SSTC 98/1995 y 75/1992) y del libre e igual disfrute del derecho reconocido en el artículo 28.1 CE (SSTC 53/1982 y 65/1982, 98/1995, 7/1990 y 75/1992).

Tal y como nos recuerda además la **Sentencia TC de 18 de diciembre de 1995**, en el recurso de amparo, interpuesto por un sindicato corporativo con las mismas pretensiones que el SPPLB y otros.

En la misma SENTENCIA, el Tribunal dice que no es irrazonable ni desproporcionado que un sindicato que cuenta con un ámbito de actuación más amplio y con presencia tanto en el conjunto de los funcionarios como del personal laboral, tenga un trato diferente de aquellos que sólo están constituidos por afiliados de una categoría o grupo profesional.

RESUMIENDO:

- ✓ El CSIF podrá estar en las Mesas Generales de Negociación al amparo del RDL 5/2015 del TREBEP, **sólo si en el ámbito concreto de la Mesa** (un ayuntamiento o entidad concretos) ha obtenido más del 10% de los delegados y delegadas elegidos en funcionarios **O** más del 10% de los delegados y delegadas elegidos en laborales.
- ✓ El SPPLBCV o cualquier otro sindicato minoritario podrá estar en las Mesas Generales de Negociación **sólo si en el ámbito concreto de la Mesa** (un ayuntamiento o entidad concretos) ha obtenido más del 10% de los delegados y delegadas elegidos entre el personal laboral y más del 10% entre los delegados y delegadas de funcionario en dicho ayuntamiento.

Fuera de este marco, las negociaciones entre la Administración y los representantes de los empleados públicos, que no se ajusten a los términos legales, en ningún caso serán identificables jurídicamente como negociación colectiva y estarán sujetas al principio de nulidad.

Por lo tanto, muy importante: **NO PUEDEN ESTAR EN TODAS LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**, tal y como quieren hacer creer. Y si en base a sus pretensiones se les admitiera en las Mesas donde no deben estar se incurriría en un grave error legal que supondría la creación de manera irregular de dicho órgano, vaciando de legitimidad las decisiones del mismo y generando inseguridad jurídica correspondiente.

Y ahora como abordan esta realidad cuestionable?

Pues de un tiempo a esta parte, intentando estar presentes en las Mesas como sea. Al no estar legitimados intentan entrar como invitados permanentes, o como observadores o en algunos casos con voz y sin votos.

Pero veamos.

El órgano para estar debidamente constituido y poder ejercer su labor sin intromisiones de ningún tipo debe cumplir con los requisitos que marca la Ley, sólo así se garantiza que actúa con plena legitimidad y sus acuerdos se adoptan por las partes sin que los mismos puedan estar mediatizados por la presencia de nadie extraño al órgano.

Por lo tanto, la presencia de invitados (nunca con carácter permanente, pues desvirtuaría el concepto mismo) debe estar justificada, acordada por las partes y con la intención de aclarar algún aspecto concreto del asunto que se vaya a tratar. Una vez oída la persona invitada, esta ya no debe continuar en la sesión de negociación mientras se delibera y se vota el acuerdo concreto.

Si no aceptamos una persona invitada, salvo en el caso expuesto, de ninguna manera podemos aceptar observadores ni asistentes con voz y sin voto. Es evidente.

La mayoría de las veces las partes sólo hablan en un proceso de negociación, siendo el diálogo lo más importante del mismo y muy residual las votaciones. Dar el derecho a la voz a personas no legitimadas por las urnas para participar según los criterios de la Ley y las aclaraciones del Tribunal Supremo, representa devaluar la representatividad de los demás.

La posición en este sentido también debe ser firme. Generar inseguridad jurídica en el funcionamiento del órgano y sobre las decisiones que adopte no podemos permitirlo. Cualquier acuerdo en estas condiciones podría ser recurrido en cualquier momento. Y nuestra responsabilidad ante los trabajadores y trabajadoras es lo que se nos lo demanda.

Así pues, en la constitución de Msa General de Negociación, expondremos nuestras razones, exigiendo que se constituya conforme a ley, tal y como hemos expuesto: Sólo los sindicatos legitimados y en la proporción que representan y punto.

Si la contraparte: responsables políticos o técnicos, así como la representación de otras organizaciones se oponen y quieren constituir "contraley" nos manifestaremos en contra de esta decisión, haremos constar en acta nuestra posición y a posteriori solicitaremos certificado literal del acta de constitución para plantear recurso contra la misma. No discutais más, no es un problema de convencer o de exponer razones contra quienes no quieren cumplir la ley. Recurriremos y será la justicia la que hable.

Pero para ello debemos cuidar de hacer las cosas bien:

- 1º.- Exponer las razones
- 2º.- Pedir el pronunciamiento de las partes.
- 3º.- Mantener nuestra negativa en cualquier caso.
- 4º.- Solicitar certificación literal del acta.
- 5º.- Trasadar al Sindicato la información y la documentación para el recurso pertinente.
- 6º.- Se configure como se configure la Mesa, nosotros no abandonamos los ámbitos de negociación. CCOO no se va de ningún sitio donde se traten asuntos de interés para trabajadores y trabajadoras.