

editorial

Éste es el cuarto número de la serie monográfica de boletines que dedicamos a **la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos tras la aprobación del EBEP**. En él su autora, **Remedios Roqueta Buj**, profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universitat de València - Estudi General, nos ofrece su punto de vista respecto a diversas cuestiones prácticas relacionadas con el tema del **ÁMBITO MATERIAL DE NEGOCIACIÓN DE LA MESA DE MATERIAS COMUNES**.

MESAS COMUNES A PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

La *Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)*, mantiene la **dualidad de regímenes jurídicos aplicables a la negociación colectiva de los funcionarios y del personal laboral de las Administraciones Públicas**.

La negociación colectiva de los funcionarios se canaliza través del sistema de negociación previsto en los arts. 33 y siguientes del EBEP. El personal laboral, en cambio, tiene en el Título III del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)*, la regulación de su derecho a la negociación colectiva (art. 32 EBEP).

No obstante lo anterior, **el art. 36.3 EBEP obliga a constituir en el ámbito de cada Entidad Local una mesa de negociación común para el personal funcionario y laboral al servicio de la misma**.

Estarán **legitimados para estar presentes en estas mesas comunes, los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10% del conjunto de los representantes unitarios de los empleados públicos de la correspondiente Administración Pública** (art. 36.3 EBEP).

De esta forma, los sindicatos que carezcan de la condición de más representativos requerirán una representatividad acumulada en los ámbitos funcionarial y laboral. No obstante, **esta exigencia se flexibiliza en relación con los sindicatos simplemente representativos en el conjunto de las Administraciones Públicas** (esto es, la CSI-CSIF). En efecto, **de acuerdo con el párrafo tercero del art. 36 EBEP, también estarán presentes en estas Mesas generales comunes, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate** (en este caso, la conjunción es disyuntiva).

Los **sindicatos que cuenten con el 10% del conjunto de los representantes unitarios del personal funcionario y laboral de todas la Administraciones Públicas estarán presentes en estas mesas si obtienen el 10% de los representantes unitarios de los funcionarios o de los laborales de la correspondiente Administración Pública**. Es decir, a estos sindicatos no se les exige la representatividad acumulada en los ámbitos funcionarial y laboral, siendo suficiente con que la acrediten en uno de ellos. La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en las mesas comunes al personal funcionario y laboral, habrá de distribuirse en función de los resultados globales de las elecciones a todos los órganos de representación unitaria de la correspondiente Administración Local, tanto de funcionarios como de laborales (art. 36 EBEP). Además, para que las mesas de negociación queden válidamente constituidas, se exige que las organizaciones sindicales presentes en las mismas "representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate" (art. 35.1 EBEP).

MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

La **mesa común** al personal funcionario y laboral **es competente para negociar todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la correspondiente Administración Local** (art. 36.3 EBEP), esto es, aquellas materias o condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral que reciban un tratamiento unitario e, incluso, paralelo en el EBEP y otras normas administrativas.

Por consiguiente, **la mesa común negociará las siguientes materias:**

- Los criterios generales en materia de planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, ofertas de empleo público, acceso y evaluación del desempeño.
- El incremento de las retribuciones del personal al servicio de la correspondiente Administración.
- La formación continua.
- La salud laboral.
- Los planes de Previsión Social complementaria.

Estas materias, que constituyen el "núcleo duro" del régimen estatutario del empleado público, están reguladas en el EBEP por normas comunes al personal funcionario y laboral y, por lo tanto, permeables a la relación de empleo público.

La negociación del resto de materias por un órgano de negociación común para el personal funcional y laboral con efectos jurídicos vinculantes no sólo para las partes firmantes, tropieza con obstáculos difíciles de salvar. Además, el EBEP mantiene la separación entre los sistemas de negociación colectiva funcional y laboral al remitir a los convenios colectivos la regulación de determinadas materias o condiciones de trabajo del personal laboral, a saber: la carrera profesional y la promoción (art. 19.2), la determinación de las retribuciones (art. 27), la provisión de puestos y movilidad (art. 83), las situaciones del personal laboral (art. 92) y la tipificación de las faltas y sanciones (art. 94.1.a).

En cuanto al procedimiento de negociación de las mesas comunes al personal funcionario y laboral, éste habrá de ajustarse a las previsiones del EBEP.

PACTOS Y ACUERDOS

El art. 38.8 EBEP prevé que los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en dicho artículo para los funcionarios y en el art. 83 ET para el personal laboral. Así pues, **se reconoce la naturaleza jurídica dual de los pactos y acuerdos alcanzados en este tipo de mesas de negociación, sin que se exija que los mismos se formalicen en instrumentos negociales separados.**

Las condiciones de trabajo establecidas en los Pactos o Acuerdos comunes se aplicarán directamente a los funcionarios y personal laboral, sin necesidad de ser incorporadas en los Pactos o Acuerdos o en los convenios colectivos. Lo que significa que, tras la suscripción del Pacto o Acuerdo común, **no se ha de abrir una segunda fase de negociación en el seno de la mesa de negociación específica de los funcionarios o en la comisión negociadora, que se verán jurídicamente impedidas de alterarlos.**

Por lo que se refiere a la impugnación, en principio debería distinguirse:

- La impugnación del Pacto o Acuerdo común en cuanto a los funcionarios, habría de residenciarse ante los tribunales del orden contencioso-administrativo de la jurisdicción.
- La impugnación del Pacto o Acuerdo común en cuanto convenio colectivo, debería plantearse ante los tribunales del orden social de la jurisdicción, como cualquier convenio colectivo.

Tales tribunales, al ser independientes entre sí, podrían alcanzar fallos contradictorios, sin que la nulidad del Pacto o Acuerdo común en cuanto Pacto o Acuerdo comportase su nulidad en cuanto convenio colectivo y viceversa. **Por ello, y como medida de precaución, se aconseja incluir en los Pactos o Acuerdos comunes una cláusula de vinculación a la totalidad o a la indivisibilidad de lo acordado,** de forma que la nulidad global o parcial de los mismos declarada por la jurisdicción contencioso-administrativa o social, determine la necesidad de renegociar el acuerdo o la cláusula en cuestión en relación a todo el personal tanto funcional como laboral.