

editorial

Éste es el sexto 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 autor, **Tomás Sala Franco**, catedrático 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 de **LA SOLUCIÓN DE LOS DESACUERDOS EN EL PROCESO NEGOCIAL**.

LA SOLUCIÓN DE LOS DESACUERDOS EN EL PROCESO NEGOCIAL DE LOS PACTOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Situación anterior al Estatuto Básico del Empleado Público

El art. 38 de la *Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas* (LORAP), establecía que **la Administración Pública y los sindicatos podían nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores en dos supuestos distintos:**

- Cuando no resultase posible llegar a un acuerdo en la negociación** de los pactos o acuerdos colectivos (supuesto de **conflicto de intereses**).
- Cuando surgieran conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos colectivos** (supuesto de **conflicto jurídico de aplicación e interpretación**).

La Ley añadía que:

- La mediación se efectuaría “conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine”.
- Las propuestas del mediador y la oposición de las partes en su caso, debían hacerse públicas de inmediato.

Realmente, nunca se desarrolló reglamentariamente este procedimiento de mediación voluntaria, por lo que se convirtió en una vía muerta no utilizada en la práctica.

Situación posterior al Estatuto Básico del Empleado Público

El **art. 45 del EBEP ha venido a establecer dos procedimientos extrajudiciales distintos para la solución de conflictos colectivos:**

En primer lugar, se recuerda que **en los conflictos jurídicos de aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos colectivos podrán intervenir, si las partes negociadoras les hubiesen atribuido esta facultad, las comisiones paritarias de seguimiento** (arts. 38.5 y 45.1 EBEP). Nada se dice acerca del alcance y naturaleza jurídica de las resoluciones interpretativas de las comisiones paritarias de seguimiento, por lo que previsiblemente plantearán en el futuro los mismos problemas que en los convenios colectivos.

En segundo lugar, **las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos** (art. 45.1 EBEP) que se ajusten a los siguientes criterios generales:

- Podrán pactarse dos tipos de procedimiento (art. 45.3 EBEP):

- Bien una **mediación obligatoria** (cuando lo solicite una de las partes), pudiendo ser las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes.
- Bien un **arbitraje voluntario** (encomendando a un tercero la resolución del conflicto planteado), aunque comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido del laudo arbitral.

- El ámbito objetivo de estos procedimientos extrajudiciales **abarcará tanto los conflictos colectivos de intereses** (los derivados de la negociación) **como los conflictos colectivos jurídicos** (los derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el art. 37 EBEP). En todo caso, la Ley establece una lógica **excepción para los conflictos colectivos de intereses y jurídicos derivados de la negociación de aquellas materias en las que exista reserva de ley** (art. 45.2 EBEP).

- c) **El acuerdo logrado por las partes a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los pactos o acuerdos colectivos**, 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 conforme a lo previsto en el Estatuto (art. 45.4 EBEP).
- d) **Los acuerdos y laudos arbitrales podrán ser objeto de impugnación judicial**. Las causas posibles de impugnación de un laudo arbitral serán la ilegalidad del mismo (que éste contradiga la legalidad vigente), la actuación *ultra vires* del árbitro (cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión) o los defectos de procedimiento (en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto), todo ello conforme al art. 45.4 EBEP.
- e) La Ley prevé finalmente, que **los procedimientos anteriores serán objeto de reglamentación previamente negociada con las organizaciones sindicales representativas** (art. 45.5 EBEP).

LA SOLUCIÓN DE LOS DESACUERDOS EN EL PROCESO NEGOCIAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Situación anterior al Estatuto Básico del Empleado Público

Los Acuerdos Interprofesionales sobre solución extrajudicial de los conflictos colectivos del personal laboral, negociados a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, **no incluyen dentro de su ámbito de aplicación los conflictos referidos al personal laboral de las Administraciones Públicas**. Existe la opinión generalizada de que las asociaciones empresariales negociadoras de los mismos no representan a las Administraciones Públicas, según ha puesto de relieve la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, STS de 21 de diciembre de 1999, recurso 4295/1998, así como el voto particular de la STS de 7 de octubre de 2004, recurso 2182/2003).

Existen, no obstante, tres tipos de Acuerdos Interprofesionales sobre solución extrajudicial de los conflictos colectivos del personal laboral:

- a) **Los que excluyen expresamente de su ámbito de aplicación los conflictos con el personal laboral en que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de todos ellos, a los que se refiere el art. 69 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral**, que se someten al trámite preprocesal obligatorio de la reclamación administrativa previa. Así sucede, por ejemplo, con el ASEC (art. 1.2) o con los Acuerdos de Castilla/León (art. 7) o de Castilla/La Mancha (art. 1.2).
- b) **Los que guardan silencio acerca de esa eventual exclusión**. Esto sucede con la mayoría de los Acuerdos: Canarias, Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra o País Vasco.
- c) **Los que establecen expresamente la posibilidad de que se apliquen a los conflictos suscitados entre las Administraciones Públicas y su personal laboral**. Tal cosa sucede con los Acuerdos de Baleares (arts. 3 *in fine* del Acuerdo y 3 del Reglamento) y en Cantabria (arts. 2 del Acuerdo y 4.3 del Reglamento), permitiendo que la propia Administración y los representantes de sus trabajadores se adhieran expresamente al sistema de procedimientos extrajudiciales. El Acuerdo de Andalucía, por su parte, establece la aplicación del mismo a los procedimientos que afecten al personal laboral de la Junta de Andalucía y de sus empresas públicas.

Situación posterior al Estatuto Básico del Empleado Público

El EBEP guarda silencio acerca de la existencia de unos eventuales procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos para el personal laboral de las Administraciones Públicas. **El art. 45 EBEP se refiere exclusivamente a los funcionarios públicos**, excluyendo de los procedimientos en él previstos al personal laboral. Así se deduce claramente de su literalidad, en la que se habla siempre de "pactos y acuerdos colectivos" de funcionarios y nunca de "convenios colectivos" del personal laboral.

Ello resulta criticable por cuanto, de una parte, como hemos constatado, **el personal laboral no tiene ni mucho menos resuelta la aplicación de los procedimientos extrajudiciales acordados para el sector privado** y, de otra, parecería más lógico que ambos tipos de personal, que comparten un mismo "empresario" (la Administración Pública), pese a su distinto régimen jurídico, **compartieran también los mismos procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos**, aunque no compartan hoy por hoy, ello es cierto, los mismos procedimientos judiciales y la misma jurisdicción (aunque esto último fuera ciertamente deseable).