

Recordatorio de deberes legales al Ayuntamiento de Carballo de seguir lo regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Expediente: A.4.Q/1257/22

Santiago de Compostela, 7 de abril de 2022

Sr. Alcalde :

Ante esta institución, mediante escrito de queja, compareció solicitando nuestra intervención don XXX funcionario y representante sindical en ese ayuntamiento

ANTECEDENTES

En su escrito, esencialmente, nos indica que *se presentó a las elecciones sindicales formando parte de la candidatura denominada “La Alternativa”. Que esta candidatura obtuvo el 30% del voto y forma parte de la Junta de Personal del ayuntamiento. Que a pesar de que demandó ser convocado a las reuniones de la Mesa General de Negociación no se le convoca ya que el gobierno local hace una interpretación restrictiva tanto del EBEP cómo del Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal funcionario del Ayuntamiento de Carballo vigente mientras sí se convoca a las otras representaciones sindicales. Que en este momento se están negociando temas de mucha trascendencia para el personal como la adaptación en el ayuntamiento de los preceptos recogidos en la de la Ley 20/2021, de medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

Ante eso requerimos informe a ese Ayuntamiento, que ya nos lo remitió con el contenido siguiente:

El ayuntamiento de Carballo cuenta con 3 órganos de representación del personal municipal:

- 1- La Junta **de Personal**: En el que están representados los trabajadores/as funcionarios las. Cuenta con un presidente elegido por votación de los miembros de la propia Junta de personal.*
- 2- El **Comité de Empresa**: En el que están representados los/las trabajadores/as laborales del*

ayuntamiento. Cuenta con una presidenta elegida por votación de los miembros del Comité

*3- La Mesa **General de negociación**: Para las cuestiones de negociación colectiva tal y como establece la ley. Lleva varios mandatos con la siguiente composición: Forman parte de la mesa de negociación, el Alcalde que preside, la concejal delegada de personal, los representantes de los sindicatos mayoritarios según la ley y sus asesores, el presidente de la junta de Personal, la presidenta del comité de empresa y un representante de cada grupo político de la oposición.*

D. XXX fue elegido representante de los trabajadores funcionarios, en la candidatura de una agrupación de electores denominada "La Alternativa", y cuenta con representación en la junta de personal y ésta, a su vez, está representada en la mesa de negociación a través de su presidente elegido por los miembros de la junta de personal.

La concejalía de personal mantiene un canal de comunicación abierto con la junta de personal y con el comité de empresa a través de sus respectivas presidencias que trasladan todas las inquietudes que se puedan formular entre los trabajadores/as. Para los acuerdos colectivos, negocia dichos acuerdos, en la Mesa General de Negociación, tal y como se recoge en la ley.

ANÁLISIS

A la vista del contenido del escrito de queja, de la documentación adjuntada por la persona que promovió este expediente y de lo que se manifiesta en el informe de la administración, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

PRIMERO. Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28, 1, de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. Tal y como figura en la propia *Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*, en nuestro ordenamiento constitucional, *la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de las personas trabajadoras se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes para dicho fin.*

SEGUNDO. Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato *más representativo* en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los *resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo*, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que fue objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como

reserva del legislador. Los mínimos exigidos para esta consideración son del 10% a nivel estatal y del 15% a nivel autonómico. El artículo 6.3 recoge la capacidad *representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos* como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él; entre esta capacidad representativa están:

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

TERCERO. El artículo 7.2 señala que *“Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas obtuvieran, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en el dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), y) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.”*

CUARTO. El artículo 31 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge los Principios Generales del derecho a la negociación colectiva, participación y representación institucional y señala en su punto 5) que *el ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de estos.* Uno de los órganos de negociación a los que se refiere este artículo son las Mesas de Negociación, tal y como regula el artículo 34.1 *“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”.*

QUINTO. El artículo 36.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en lo que respeta a la legitimación sindical respecto de su presencia en la Mesa General de Negociación, señala lo siguiente: *“(…) 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”

El artículo 36.3 del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* señala lo siguiente: “*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 obtuvieran el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

SEXTO. El interesado fue elegido representante del personal funcionario en la candidatura denominada “*La Alternativa*” superando el 10% de los votos. El señor XXX forma parte, junto a otros cuatro representantes sindicales de otras organizaciones, de la Junta de Personal. De los datos aportados, tanto por la Administración como por los incluidos en el texto de la queja, la candidatura “*A Alternativa*” cuenta con todos los requisitos recogidos en los artículos 6 y 7 de la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* y en el artículo 36 del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* para formar parte de la Mesa General de Negociación del ayuntamiento de Carballo.

CONCLUSIÓN

Por todo lo señalado hasta ahora se considerara necesario, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 32.1 de la *Ley 6/1984, de 5 de junio*, de la Valedora do Pobo, hacer llegar a ese ayuntamiento el siguiente ***recordatorio de deberes legales:***

En lo relativo al derecho a la negociación, interlocución institucional y representatividad sindical las administraciones públicas deben seguir lo regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Le agradezco de antemano la acogida a lo manifestado en esta resolución de la Valedora do Pobo, y le recuerdo la necesidad de que en el plazo de un mes (art. 32.2), dé cuenta a esta Institución de la aceptación de la recomendación formulada, de ser el caso, y de las medidas adoptadas para darle efectividad, también si es el caso.

Además, le hacemos saber que, en aplicación del principio de transparencia, a partir de la semana siguiente a la fecha en la que se dictó la presente resolución, esta se incluirá en la página web de la institución.

El principio de publicidad de las resoluciones de esta institución se refuerza en el artículo 37 de la Ley 6/1984, cuando prevé que la Valedora do Pobo, en su informe anual al Parlamento de Galicia, dará cuenta del número y tipos de queja presentadas; de aquellas que fueron rechazadas y sus causas, así como de las que fueron objeto de investigación y su resultado, con especificación de las sugerencias o recomendaciones admitidas por la administración pública gallega.

Lo saludo atentamente.

María Dolores Fernández Galiño
Valedora do Pobo