

NEGOCIACION COLECTIVA DEL PERSONAL ESTATUTARIO:

SU ALCANCE.

La negociación colectiva del personal estatutario de la Seguridad Social no tiene la amplitud, alcance y extensión propias de la negociación colectiva laboral, siendo mas limitada y estrecha que ésta, imperando en aquella, fundamentalmente, el principio de reserva de ley.

Lo negociado con la Administración, sea en Mesa Sectorial, o en Convenio Franja, debe ser ratificado posteriormente por la Administración mediante decreto. El *principio de reserva de ley* quiere decir que debe ajustarse a lo dictaminado por leyes de rango superior.

1.- Personal Estatutario. Normativa reguladora:

- **Ley 9/1987 de 12 de Julio** “ Regulación de los Organos de Representación, Determinación de Condiciones de Trabajo y Participación.”
- **Ley 7/1990 de 19 de Julio** “ Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de Trabajo”

Deroga de la Ley 9/1987 los artículos 13 párrs.2º y 3º; 23,2; 24,párrs.2º y 3º y 25.1 y 2; Art. 5.

Capítulo III (arts.30,31,32,33,34,35,36,37 y 38) Modificado por art. único.

- **Ley 18/1994 de 30 de Junio:** “ Modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Ley 9/1987, modificada por Ley 7/1990.

Diferencias en el campo de la negociación colectiva:

- **A.-** La negociación colectiva laboral está recogida en el artículo 37 de la Constitución, mientras que la de los Funcionarios emana del artículo 103.3 en relación al 28 de la Constitución.

- **B.-** La Ley 9/1987 de 12 de Junio sobre **Órganos de Representación, Determinación de Condiciones de Trabajo y Participación** del personal al servicio de las administraciones públicas, incluye:
 - La regulación de los órganos de representación.
 - La determinación de las condiciones de trabajo.
- **C.-** Las leyes mencionadas como la Ley de Libertad Sindical (L.O. 11/1985 de 2 de Agosto) al referirse a la negociación colectiva de los empleados públicos no hablan de convenios colectivos sino de “ **Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**”.
- **D.-** Los convenios colectivos propios del Derecho del Trabajo tienen su regulación específica en los artículo 82 a 92 del Estatuto de los Trabajadores.
- **E.-** La negociación colectiva de los Funcionarios y del Personal Estatutario se rige por el Capítulo III de la Ley 9/1987 modificada por Ley 7/1990 de 19 de Julio, de total aplicación al personal estatutario de la Seguridad Social.

La conclusión a la que llegan los expertos es que : **A la vista de la normativa citada nadie discute que el personal estatutario como cualquier personal funcionario al servicio de la Administración, puede concretar con ésta, como derecho integrante de su libertad sindical, pactos o acuerdos de carácter colectivo, a fin de participar en la determinación de las condiciones de trabajo que les sean aplicables**, pero no se puede olvidar que se trata de una negociación colectiva de distinta naturaleza y mas limitada que la que tiene lugar en el marco de las relaciones laborales.

Si los convenios colectivos regulados por el Derecho del Trabajador deben respetar las leyes como prescribe el artículo 85.1 del E.T. con mayor razón lo tendrán que hacer los pactos colectivos del personal estatutario y funcionario, por ello, en ningún caso podrán prevalecer los pactos o acuerdos suscritos o que puedan suscribirse entre los representantes sindicales del personal estatutario y las respectivas Entidades Gestoras frente a normas con rango de Ley.

2.- Tutela de la libertad sindical del personal estatutario:

El conocimiento de los litigios sobre tutela de la libertad sindical corresponde a la Jurisdicción Social, siendo el Orden Jurisdiccional Social el llamado a conocer de cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal sanitario, incluyendo si se trata de dilucidar una presunta vulneración de la libertad sindical, como puede ser la negativa a iniciar negociaciones o no reconocer la asociación.

Los facultativos pueden denunciar a la Administración ante el tribunal de lo Social si ésta se negase a entablar negociaciones, o no reconociese a los representantes.

De conformidad al artículo 103.3 de la Constitución y atendiendo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo n.151, **es de aplicación directa a las Administraciones Públicas lo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de 2 de Agosto) en materia de libertad sindical, régimen jurídico sindical, representatividad sindical, acción sindical, tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.**

La Jurisprudencia que ha interpretado y aplicado la Ley Orgánica de Libertad Sindical ha reconocido el marco legal de los denominados “ Acuerdos Franja” en el ámbito laboral y siendo de aplicación directa al personal Estatutario y Funcionario lo preceptuado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical no ofrece duda que es factible la negociación de” **Pactos o Acuerdos Franja, de carácter colectivo, de las condiciones de trabajo de un concreto colectivo , como pueden ser los médicos”**

3.- Derecho de Reunión.

De conformidad al **art. 41** de la Ley 9/1987 de 12 de Julio están legitimados para convocar una reunión, entre otros:

- Las Organizaciones Sindicales directamente o Asociaciones.
- Cualesquiera funcionarios de las Administraciones respectivas, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Art.42. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarla (máximo 36 horas anuales)

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trata, no se perjudicará la prestación de los servicios.

Art.43 Requisitos para la convocatoria:

- Comunicar por escrito su celebración con antelación de Dos días hábiles.
- En la comunicación constará la fecha, hora, lugar y orden del día.
- Datos de los firmantes de la convocatoria.

4.- Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de Trabajo.

Viene regulado *en el Artículo Unico de la Ley 7/1990 de 19 de Julio sobre “Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de Trabajo”*

(Deroga el Capítulo III (arts.30,31,32,33,34,35,36,37 y 38 Ley 9/1987 de 12 de Julio a los que da nueva redacción)

Art.30 :La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo se efectuará mediante la capacidad representativa y reconocida a la Centrales Sindicales.

En las Mesas estarán presentes las Organizaciones mas representativas a nivel estatal o Autonómica y los Sindicatos que hayan obtenido el 10 %de los representantes en las elecciones.

Art.32 : Objeto de negociación:

- El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de autonómico y local.
- La determinación y aplicación de las retribuciones.
- La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo.
- Clasificación de puestos de trabajo.
- Determinación de programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- Determinación de las prestaciones y pensiones de clases pasivas y aquellas materias que afecten a la mejora de las condiciones de vida de los jubilados.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Medidas sobre salud laboral
- Las materias que afectan al acceso a la función pública.
- Las materias de índole económico, de prestación de servicios, sindical, asistencial y las que afecten a las condiciones de trabajo.

Art. 34 Quedan excluidas de la negociación las materias que afecten a las potestades de organización y al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

Art.35: Los representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las entidades locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hace referencia el art. 30 y 31.2 podrán llegar a acuerdos o pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios.

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 pactos y acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

La normativa estudiada no prohíbe la negociación sectorial ni los pactos o acuerdos franja para un determinado sector o colectivo.

5.- En relación al Convenio Franja.

Expuesta la normativa vigente y la interpretación dada por los Tribunales y los expertos, a continuación nos vamos a referir a los Convenio o Acuerdos Franja reconocidos en el ámbito laboral por los tribunales.

La Ley ha dado tratamiento de convenio colectivo a los **acuerdos marco**, sean de ámbito estatal o comunitario y a los **acuerdos sobre materias concretas**.

La negociación colectiva puede realizarse a todos los niveles, para un grupo o categoría de trabajadores DENOMINADO CONVENIO FRANJA, centro de trabajo, empresa o conjunto de empresas y con distintos ámbitos territoriales de aplicación (una o varias localidades, Comunidades autónomas o Estado)

Los convenios franja o de grupo son celebrados para un grupo de trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional o puesto de trabajo de la misma Empresa.

la categoría profesional sería en este caso la de facultativos.

La jurisprudencia ha admitido su validez, entendiendo que no es discriminatorio limitar el ámbito de aplicación a determinadas categorías.

En cuanto a la **legitimación para negociar**, la jurisprudencia ha vacilado respecto al órgano adecuado para la negociación, **proclamando que el Comité no tiene el monopolio de la negociación. Son válidos, por tanto, los negociados por la representación sindical o asociación profesional** por tratarse de un convenio de ámbito inferior a la empresa (Sentencia del T.Constitucional 45/1984 y del T.S. 4/5/98), **pero siempre que el sindicato o asociación que pretenda negociar tenga afiliados a la mayoría de los trabajadores de la franja** (T.S.J. de Aragón 18/10/1993)

En los convenios que no afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa (caso de los médicos) **es preciso que los trabajadores incluidos en su ámbito hubieren adoptado un acuerdo expreso de designación**, a efectos de negociación, **de los representantes sindicales o de la asociación.**

La legitimación para negociar se concede al Comité de Empresa o a las representaciones sindicales o **asociaciones** con carácter alternativo.

En el Acuerdo Franja es necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación se requiere el **voto personal**, libre directo y secreto, incluido el voto por correo, de **la mitad mas uno de los trabajadores afectados.**

La asociación de facultativos de un hospital podrá acudir a la negociación de un Acuerdo Franja si cuenta con la designación de la mitad más uno de los facultativos de ese hospital.

Los problemas de legitimación para negociar en las Administraciones Públicas se han planteado ante el Tribunal Supremo respecto a los fenómenos de descentralización a través de entes instrumentales sometido a tutela de un centro directivo, dándose el mismo tratamiento que a los grupos de empresa.

CONCLUSIONES:

1ª.- A la vista del criterio que viene aplicando el **Tribunal Supremo en el ámbito laboral, no ofrece duda que es factible la negociación de un Acuerdo Franja para un Centro Hospitalario**, considerado como una Empresa con su propio número de la S.S. con su propio gerente, con su propio presupuesto.

Se puede negociar para un solo centro o para varios centros.

2ª.- Hasta la fecha no existe precedente alguno en la Administración, al menos lo desconocemos, pero las Sentencias dictadas ofrecen esta alternativa al respetar al personal estatutario los mismos derechos que a los trabajadores regulados por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3ª.- Ningún experto discute que el personal estatutario pueda concretar con la Administración, como derecho integrante de su libertad sindical, *pactos o acuerdos de carácter colectivo*, a fin de participar en la determinación de las condiciones de trabajo que les sean aplicables.

4ª.- De conformidad al artículo 103.3 de la Constitución es de aplicación directa a las Administraciones Públicas lo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y como consecuencia la negociación por parte de la centrales sindicales o asociaciones profesionales de un acuerdo franja.

5ª.- La negociación colectiva puede realizarse a todos los niveles, para un grupo o categoría de trabajadores, centro de trabajo, empresa o conjunto de empresas y con distintos ámbitos territoriales de aplicación (una o varias localidades, Comunidades autónomas o Estado)

6ª.- Los convenios franja o de grupo son celebrados para un grupo de trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional o puesto de trabajo de la misma Empresa.

7ª.- Son válidos los acuerdos negociados por la representación sindical o asociación profesional por tratarse de un convenio de ámbito inferior a la empresa, siempre que el sindicato o asociación que pretenda negociar tenga afiliados a la mayoría de los trabajadores de la franja.

8ª.- Es preciso que los trabajadores incluidos en su ámbito hubieren adoptado un acuerdo expreso de designación, a efectos de negociación, de los representantes sindicales o de la asociación

9ª.- El Artículo Unico de la Ley 7/1990 de 19 de Julio sobre “Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de Trabajo” regula las materias que son objeto de negociación en la Administración.

Es cuanto informa el abogado que suscribe sin perjuicio del criterio o informe que a tal efecto pudiera emitir cualquier otro firmante, informe que se somete a la consideración de la parte solicitante.

Carlos Pellejero García