Asunto: composición de Mesa de Negociación

Solicitante: Ayuntamiento de XXXXXXXXXXXXXXXX

Expte.: 50/24 GEX 9752/2024

Visto el oficio remitido por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXXXXXXXXXXX, en el que solicita asistencia técnica sobre composición de la Mesa de Negociación, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES

Según se expone en el escrito del Sr. Alcalde, en el Ayuntamiento está constituida la Mesa de Negociación conjunta para personal funcionario y laboral, en la que la parte social está integrada por los representantes electos del personal de ambos colectivos con voz y voto, y además pueden asistir representantes de las Secciones Sindicales, sin derecho a voto. Se adjunta escrito suscrito por un miembro de una Sección Sindical en el que se cuestionaba este tipo de actuación,.

Por otro lado, se solicita que el Informe jurídico, para el caso en que cuestione la actual forma de proceder, contemple la posibilidad de crear algún tipo de órgano colegiado entre el Ayuntamiento y los representantes electos de los empleados públicos municipales, alcance de sus acuerdos, etc., sin perjuicio de que se deban constituir otros órganos obligatorios.

A los referidos hechos son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Normativa aplicable:

1. 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 (TREBEP)
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TREtt)

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

2. Consideraciones jurídicas:

2.1 Principios generales:

Conviene advertir desde un principio el distinto fundamento que sustenta el derecho a la negociación colectiva del personal laboral y del personal funcionario. Este derecho, para el personal laboral, tiene un indubitado fundamento constitucional, que arranca del art. 37.1 de La Constitución española que, como ha resaltado el alto Tribunal (TC) y la doctrina mayoritaria, no resulta aplicable a los funcionarios públicos.

En relación con los funcionarios, estamos, en cambio, ante un derecho de configuración legal, previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, aunque, en cualquier caso, una vez reconocido legalmente pase a formar parte del contenido adicional del derecho de libertad sindical («a la libre sindicación») de los funcionarios públicos contemplado en el art. 28.1 CE (por todas, STC 80/2000, de 27 de marzo)

En la actualidad, son los arts. 31 a 46 (a 38 en lo que concierne a la negociación colectiva en sentido estricto) del TREBEP (Título III, Capítulo IV), los que regulan, en su condición de legislación básica (ex art. 149.1.18 CE), los derechos de ejercicio colectivo relacionados en el art. 15 (libertad sindical, negociación colectiva, participación, huelga, conflicto colectivo y reunión), en virtud del mandato constitucional del art. 103.3. A esta normativa básica se refiere, en cuanto a la Administración Local, el art. 95 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece que la participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función pública.

No obstante, no podemos dejar de lado la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), que incluye en su ámbito de aplicación a los funcionarios. En lo que respecta al personal laboral, además el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por RDLeg 1/1995, de 24 de marzo), arts. 82 a 92, completan su escenario normativo en esta materia, a la que remite el art. 32 TREBEP: *la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.*

El hecho de que se trate esencialmente de un derecho de configuración legal (art. 31.1 TREBEP: *los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo) implica, entre otras cosas, que los sindicatos de personal funcionario y las Administraciones públicas no son libres para ejercerlo de modo incondicionado, pues es sólo la ley la que establece por sí misma los órganos de negociación, el objeto de ésta, las líneas generales del procedimiento y los efectos personales y jurídicos atribuidos a los posibles acuerdos: *Artículo 31.5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se 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 éstos.*

De acuerdo con el art. 33.1, *la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.*

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

De acuerdo con el art. 34, en su apartado 1 ,en cada entidad local ha de constituirse una Mesa General de Negociación (en adelante, MGN), cuyas competencias propias, según el apartado 3 del mismo artículo, son la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

En cualquier caso, la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, según el artículo 38.1 del TREBEP, se articula en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, lo que indirectamente impide considerar otros ámbitos alternativos de negociación para tratar las materias que se han de residenciar en estas particulares unidades.

Tal como expone Joan Mauri Majós[1], la mesa de negociación es el cauce único y exclusivo que prevé la ley para abordar las materias que han de ser objeto de obligada negociación. No hay

[1] Libertad sindical y negociación colectiva. Peculiariedades de su ejercicio en el estatuto del personal funcionario. (Estudios de Relaciones laborales)

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

otro. Por lo tanto, tal como se dice en algún pronunciamiento judicial, no basta que haya negociación, sino que además, es preciso que tenga lugar con quienes legalmente se exige, a través del correspondiente órgano de negociación. En consecuencia, no hay una negociación viable al margen de la mesa de negociación, que aparece constituida en la instancia única del ejercicio de derecho de negociación que corresponde a las organizaciones sindicales. En suma, están destinados al fracaso los procesos de negociación que se puedan desarrollar en otras sedes o directamente con los propios funcionarios. Ha de quedar claro, en primer lugar, que las reuniones más o menos formales con los órganos específicos de representación del personal funcionario, que son los delegados de personal y las juntas de personal previstos en el artículo 39 del TREBEP, no pueden constituirse en instancias de la negociación, como tampoco pueden serlo las que se celebren con los delegados de las secciones sindicales constituidas al amparo del artículo 8.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS). Cuestión distinta es la participación de un delegado de personal o de un delegado sindical en la mesa como representante de un determinado sindicato, siendo precisamente el carácter de representante de una determinada organización sindical legitimada para integrar el correspondiente banco social lo que le faculta para asistir a sus reuniones con voz y voto. (STSJ, Sala de lo Contencioso del País Vasco, de 18 de enero de 2017, rec. 956/2016). La posible constitución de órganos «extraños» para la negociación, como pueden ser los llamados comités unitarios, integrados por miembros de la junta de personal y del comité de empresa a modo de órganos «mixtos» de representación unitaria, también carece de todo fundamento legal que permita su intervención en la determinación de las condiciones de trabajo del personal público, y ha de ser rechazada por estar configurados al margen de cualquier habilitación legal que les reconozca capacidad suficiente para la defensa de los intereses del personal. (STSJ, Sala de lo Contencioso del País Vasco, de 22 de febrero de 2017, rec. 1075/2016). De la misma manera, ha de desestimarse que órganos constituidos en el seno de las Administraciones para vehicular un determinado tipo de participación institucional, como pueden ser comisiones informativas o consejos de personal, puedan transformarse en espacios idóneos para la determinación de las condiciones de trabajo, al margen de las unidades típicas de la negociación que son las mesas. (STSJ, Sala de lo Contencioso de Andalucía, Granada, de 19 de marzo de 2001, rec. 18/1997). Lógicamente, esto conlleva también que las mesas no pueden delegar sus funciones de negociación a otros órganos institucionales o informales de participación, instancias que en ningún caso pueden adoptar acuerdos que puedan suponerse vinculantes o de obligada consideración para la Administración: STSJ, Sala de lo Contencioso de Castilla-La Mancha, de 19 de junio de 2019, rec. 156/2018.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

En cuanto al contenido de la negociación colectiva, el art. 33.1 formula el principio de obligatoriedad y el art. 37.1 enumera las materias que han de ser objeto de la misma, de modo que su omisión puede comportar la nulidad de pleno derecho del acto o acuerdo así adoptado, por prescindir del procedimiento legalmente establecido.

De acuerdo con el art. 38.1, el resultado consensuado de la negociación colectiva se plasma en dos instrumentos: Pactos y Acuerdos. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente. Por su parte, los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

La finalidad última de esta instancia de negociación no solo es la producción de normas colectivas, que incluso pueden conllevar la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente (art. 38.3). Además, en la mesa de negociación, se han de tratar también determinados instrumentos de ordenación y gestión del personal con características objetivas, y cuya naturaleza última es la de un acto administrativo general, tal como pueden ser las relaciones de puestos de trabajo o los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos o, a menudo, simples actos administrativos, como los referidos a calendarios laborales, vacaciones, permisos o movilidades.

2.2. Los sujetos legitimados para la negociación

La regla general de composición de los órganos de negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario se localiza en el artículo 33.1 del TREBEP. Dicho precepto dispone que en las mesas están legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a escala estatal, las organizaciones sindicales más representativas de la comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución..

La designación de los componentes de los distintos bancos de la mesa de negociación corresponde a los órganos competentes de cada uno de los sujetos legitimados para participar en la negociación. Dichos representantes pueden contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores que intervendrán con voz pero sin voto, tal como señala el artículo 35.3 del TREBEP.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

Por lo tanto, para la designación de los miembros integrantes de la mesa de negociación, las partes gozan de un amplio margen de libertad y pueden elegir a cualquier persona que resulte adecuada a sus intereses, con lo que el rechazo de una de las partes a asistir a las reuniones del órgano de negociación por disconformidad con la presencia de un representante de la otra supone una lesión del deber de negociar y un desistimiento voluntario de la negociación. Sencillamente, el derecho de la Administración o del sindicato a participar en las reuniones de la mesa por medio de representantes designados al efecto no puede restringirse en función de otras condiciones. STSJ, Sala de lo Contencioso del País Vasco, de 18 de enero de 2017, rec. 956/2016

Conviene reiterar que la titularidad del derecho de negociación en la función pública es del sindicato. Por lo tanto, los representantes en la mesa lo son del sindicato, de acuerdo siempre con lo que prevean sus estatutos. Al respecto, se ha afirmado que hay una clara distinción entre el sindicato y la sección sindical, y a esta no le está atribuida la facultad de negociación. STSJ, Sala de lo Contencioso de Castilla-La Mancha, Albacete, de 6 de febrero de 2001, rec. 71/2000

La composición de la mesa de negociación se ha de sujetar a los criterios de limitación numérica y proporcionalidad en la composición de las mesas, de acuerdo con las previsiones siguientes:

a) El artículo 35.4 del TREBEP especifica que las normas de desarrollo establecerán la composición numérica de las mesas, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros. En cualquier caso, cada una de las partes negociadoras tiene derecho a decidir, respetando el mencionado límite, el número concreto de vocales con el que contará, sin necesidad de que la composición responda a un principio de paridad numérica y sin que sea objetable la comparecencia con un número inferior al máximo permitido.

b) El artículo 35.1 del TREBEP advierte que el derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en las mesas ha de darse en proporción a su representatividad. Con todo, lo cierto es que el artículo 33.1 del TREBEP asegura la participación de las organizaciones sindicales más representativas desconectada de su representación real, con lo que parece que el criterio de proporcionalidad debe combinarse con la garantía de presencia en la mesa de negociación de los sindicatos más representativos. Es decir, las organizaciones sindicales más representativas tienen derecho por una simple atribución legal a estar presentes en todas las mesas de negociación, con independencia del umbral de representación que alcancen en el ámbito concreto de negociación: SSTS, Sala del Contencioso, de 8 de julio de 1992, rec. 462/1990; de 19 de abril de 2007, rec. 2498/2003, y de 26 de noviembre de 2014, rec. 3514/2013.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

Por lo tanto, puede afirmarse que la obtención de un diez por ciento de representación en el ámbito correspondiente garantiza la participación en las mesas de los sindicatos que lo hayan obtenido, pero no una correlación de fuerzas exactamente proporcional al porcentaje de representación, pues las organizaciones sindicales más representativas, por mandato legal, tienen derecho a estar presentes en dicha negociación, aunque no hayan alcanzado ese porcentaje. STSJ, Sala de lo Contencioso de las Islas Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, de 20 de julio de 2010, rec. 409/2009. Tal como se dice en algún pronunciamiento: «el criterio de reparto del número de representantes en la mesa de negociadora ha de ser el de la representatividad del sindicato en el ámbito de la negociación, esto además tiene como límite el tener que garantizar al menos un puesto al sindicato más representativo a nivel estatal o autonómico que no pudiera disponer de ninguno de acuerdo con el criterio de reparto proporcional». STSJ, Sala de lo Contencioso de la Comunidad Valenciana, de 14 de mayo de 2013, rec 430/2011.

En este punto, debemos citar la sentencia del Tribunal Supremo STS 5654/2004 – ECLI:ES:TS:2004:5654, que señala:

> ***Las intervenciones de los delegados sindicales o de la Junta de Personal no pueden suplir la intervención de la Mesa de Negociación, como tampoco lo puede hacer la constitución de una Comisión para la elaboración de una propuesta***.
>
> *SEXTO.- De la STC nº 187/87 se deduce que cualquier decisión que afecte al grado de representatividad atribuido a una organización sindical repercute inevitablemente en su capacidad de acción y, por ende,en su derecho a la libertad sindical; repercusión que es singularmente perceptible en el ámbito de la negociación colectiva de eficacia general, no sólo porque en este supuesto la legitimación del sindicato depende directamente de su índice de representatividad, sino también porque la negociación colectiva,atendiendo a la doctrina de este Tribunal, forma parte de la actividad que integra el contenido esencial de la libertad sindical.*
>
> *La inescindible conexión entre libertad sindical, negociación colectiva y representatividad del sindicato debe llevar a la conclusión que la libertad sindical puede verse lesionada no sólo cuando injustificadamente se excluye de la mesa negociadora a un sindicato legitimado para participar en esa actividad, como era el caso contemplado en la STC 73/1984, de 27 de junio , sino también cuando se minusvalora su representatividad y, como consecuencia de ello, se rompe «el equilibrio real entre los distintos legitimados» o se reduce«la capacidad de alguno o algunos de ellos»; y ello porque, en el ámbito de la negociación colectiva, la representatividad sindical actúa «no sólo para atribuir la capacidad negociadora sino también el grado o quantum de dicha capacidad», pues la medición de representatividad de las distintas organizaciones sindicales legitimadas para intervenir*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

en la negociación colectiva y la consiguiente distribución de puestos en la comisión negociadora podrían afectar el derecho a la libertad sindical de los sindicatos concurrentes en el proceso negociador.

Esta misma doctrina jurisprudencial se reitera en las sentencias constitucionales núms. 235/1988 y 137/91 cuando la disminución del número de representantes en la Mesa Negociadora tenga su origen en «una decisión contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada»; en otros términos, para entender vulnerado el art.28.1 de la Constitución , la disminución o reducción ha de producirse de una manera «arbitraria o antijurídica»,debiéndose tener en cuenta, finalmente, que las decisiones que distingan entre diversos Sindicatos han de ser«fundadas o no arbitrarias».

Por último sobre este punto, en el escrito del Ayuntamiento se apunta la posibilidad de presencia en la Mesa de Negociación de miembros de Secciones Sindicales, que asisten con voz y sin voto. Esta posibilidad de integración de los sindicatos representativos en las mesas de negociación con voz pero sin voto han sido seriamente discutidos por la jurisprudencia cuando ha puesto de manifiesto que la integración en una mesa de negociación sin voto, solo con voz, es una aporía en el seno de un órgano que encauza el ejercicio de la negociación colectiva, porque si no se puede votar, es decir, incidir directamente en la toma de decisiones propias de la competencia del órgano negociador, no se participa realmente en el mismo, con lo que un sindicato que no participa, porque no puede influir con su voto en la toma de decisiones, no ejerce su libertad sindical, siendo su presencia meramente testimonial, con una intervención sustancialmente mermada en relación con el sentido y finalidad de su configuración institucional: STSJ, Sala de lo Contencioso de Cantabria, de 28 de febrero de 2020, rec. 219/2019.

2.3 La Mesa General de Negociación de condiciones comunes de personal funcionario y laboral:

Según el art. 36.3, 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 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.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

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 hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

De esta manera, el legislador opta por dar carta de naturaleza a una modalidad de negociación conjunta de las condiciones de trabajo que sean comunes a todo el personal de una Administración pública, una negociación cuyo resultado se plasma en un particular tipo de pactos o acuerdos que, conforme con el artículo 38 del TREBEP, tienen la consideración y efectos previstos para los del personal funcionario y los que señala el artículo 83 TREtt para el personal laboral.

La denominada mesa de negociación sobre condiciones de trabajo comunes es una unidad de negociación de constitución obligatoria y superpuesta a la mesa de negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario y a la comisión negociadora del personal laboral. En este sentido, el redactado del artículo 36.3 del TREBEP adopta un tono claramente imperativo al advertir que este ámbito de negociación «se constituirá» en cada Administración pública. Es más, la articulación de dicho ámbito de negociación no comporta la «amortización» de otras instancias de negociación que, a su vez, son de preceptiva organización, tal como presuponen el artículo 34.1 TREBEP y el artículo 89.2 TREtt.

Sencillamente, la legislación no deja a la decisión de las partes el establecimiento de las unidades negociales en el empleo público, e impone la necesaria constitución de una mesa de negociación para las materias comunes a todo el personal, de una mesa de negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario y de una comisión negociadora del personal laboral. Por tanto, no se puede considerar ajustado a derecho la constitución de una mesa de negociación de materias comunes, con la intención declarada de no constituir la mesa de negociación del personal funcionario o la comisión negociadora de las condiciones de trabajo del personal laboral de una determinada corporación local. STSJ, Sala de lo Contencioso de Madrid, de 9 de marzo de 2017, rec. 413/2016, que recalca:

> ***La constitución de una mesa general mixta no exime al Ayuntamiento de constituir asimismo, la mesa general de negociación específica de los funcionarios públicos, prevista en el art. 34.1 anteriormente transcrito****; y de la lectura del acta de constitución de la mesa impugnada en el presente recurso, se deduce sin lugar a equívocos, la renuencia de la Corporación y de los grupos sindicales participantes, a constituir esta última mesa. En consecuencia, la constitución de la mesa impugnada, sería en principio ajustada a derecho pues no contraviene sino*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

ple_firma_corto_dipu_01

que ejecuta el art. 36 ya citado; pero lo que en cambio no es ajustado a derecho es que no se haya constituido (ni se tenga intención de constituir) a simultáneo, la mesa general prevista en el art. 34.1 EBEP . Por ello la parte hoy apelada, solicitó en concreto en su demanda que se declarara la obligación del municipio de constituir "una mesa general de negociación para el personal funcionario"; lo que implicó que el Juez a quo estimara la demanda, por no haberse constituido esta última mesa; criterio que comparte esta Sala, por lo que procede la confirmación de la sentencia de instancia,con desestimación del presente recurso.

En cuanto a la composición de esta Mesa (art.36.3), deben estar presentes en el banco social:

1. Los sindicatos más representativos.
2. Las organizaciones sindicales con presencia en la mesa general de negociación de las Administraciones públicas que hayan obtenido un diez por ciento de representación en el ámbito del personal funcionario o del personal laboral de la Entidad, es decir, en uno de los dos.
3. El resto de las organizaciones sindicales (porque no sean más representativas o que no tengan representación en la mesa general de negociación de todas las Administraciones públicas) deben obtener una representación del diez por ciento o más de los representantes en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación. Es decir, se les exige una representación del diez por ciento en el ámbito del personal funcionario y una representación del diez por ciento en el ámbito del personal laboral.

De acuerdo con el art. 35.1 TREBEP, la mesa quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ella en proporción a su representatividad representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

Respecto a las materias que pueden ser objeto de negociación en esta Mesa, de acuerdo con la sentencia citada anteriormente, el término "materias comunes" al personal citado en el precepto ("personal funcionario, estatutario y laboral") es indudable que comporta la exigencia de la extensión de dichas materias a todo el personal al que el precepto se refiere, y no solo a una parte del mismo. De este modo las materias respecto de las que no se da la exigencia legal de que afecte a todo el personal referido en el art. 36.3 quedan fuera del ámbito de negociación atribuido en dichos artículos a la Mesa general de Negociación que en él se establece, y por tanto

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

abierto a la negociación posible en los otros órganos de negociación, correspondientes a otros sectores de personal menos amplio,en cuyos órganos pueden participar sindicatos que, sin embargo, carecen de representación suficiente para participar en la Mesa General de Negociación común o mixta.

2.4. Sobre competencias y funciones de los órganos unitarios de representación del personal.-

Lo expuesto hasta ahora nos muestra de forma evidente la irreductible existencia de dos ordenamientos jurídicos (el laboral y el propio de personal funcionario) con indudables puntos de conexión, pero construidos y basados en distintas lógicas. Así, en la materia que nos interesa, a diferencia de los que se prevé en el Estatuto de los trabajadores, el Estatuto de los funcionarios públicos no reconoce la capacidad negocial de sus representaciones unitarias. Mientras los delegados de personal como representantes unitarios del personal laboral en empresas de menos de 50 trabajadores tienen legitimación para la negociación de convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior (art. 87.1 Ett), los delegados de personal funcionario carecen de toda legitimación en este ámbito y sus funciones se reducen a las enumeradas en el art. 40 TREBEP:

a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Estas determinaciones deben ser complementadas con otras previsiones legales sobre las funciones de las juntas o, en su caso, los delegados de personal, como la prevista en el art.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

41.1.c) TREBEP, sobre la audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, o en el art. 20.1.e) de la Ley 30/1984, sobre remoción de los funcionarios en los puestos obtenidos por concurso, que ha de tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que será oído la junta o los delegados, en su caso, de personal.

Conclusiones:

1. La negociación colectiva en el ámbito funcionarial es un derecho esencialmente de configuración legal, por lo que los sindicatos titulares de este derecho, así como las administraciones públicas en las que se desarrolla, no son libres para ejercerlo de una manera incondicional, dado que la ley no deja la configuración del sistema de negociación colectiva a la plena libertad de los sindicatos y de las administraciones concernidas, sino que establece por sí misma los órganos de negociación, su objeto y las líneas generales del procedimiento de negociación, con lo cual la negociación ha de materializarse exclusivamente por medio del órgano establecido con esta finalidad, que no es otro que la mesa de negociación.
2. Asimismo, es la ley la que construye el perfil funcional de los órganos unitarios de representación, y única y exclusivamente les encomienda derechos de participación a través de la información y la consulta, situándolos en una posición que los desvincula de la negociación colectiva, sin que paccionadamente se pueda alterar esta situación reconociéndolos como sujetos legitimados para participar en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.
3. Los órganos de negociación colectiva del personal que han de existir en una entidad local como la que nos solicita el informe son los siguientes:
   a) Mesa General de negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral: art. 36.3.
   b) Mesa General de negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario: art. 34.
   c) Sin el carácter permanente de las anteriores, la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de empresa (art. 88 Ett), formada en la parte social por los delegados de personal elegidos en las elecciones sindicales o, alternativamente, por las Secciones Sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría entre los delegados.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

pie_firma_corto_dipu_01

4. Respecto a la cuestión que se plantea en el escrito objeto de este informe sobre la posibilidad de crear algún tipo de órgano colegiado mixto entre el Ayuntamiento y los representantes electos del personal, así como alcance de sus acuerdos, hay que decir que esa posibilidad sería factible desde la perspectiva de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento como una posible vía de participación e información complementaria a las previstas en TREBEP y Ett. En todo caso, los acuerdos pactados que se adoptaran en el seno de ese órgano no suplirían la preceptiva intervención de la Mesa de Negociación ni podrían tener carácter vinculante para ésta, dado que, en esa forma, y en las materias a las que afecta se dejaría vacío de contenido el derecho a la negociación recogido en dichas normas legales, en la medida en que las propuestas formuladas no tendrían posibilidad alguna de ser negociadas: sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 3604/2001 – ECLI:ES:TSJAND:2001:3604.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor el 13-03-2024

ple_firma_corto_dipu_01