



INFORME SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

El artículo 31 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), reconoce, a favor de los empleados y empleadas públicos, el derecho a la negociación colectiva, entendiéndose por tal el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo y se ejercita el derecho a través de los órganos y sistemas regulados en el TREBEP.

El artículo 8 del TREBEP determina quienes son empleados públicos, funcionarios, personal laboral y además el personal eventual.

El TREBEP distingue varios tipos de Mesas de Negociación:

- 1.- La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del artículo 36.1 y 2 del RDL 5/2015 de carácter estatal.
- 2.- La Mesa General de Negociación del artículo 34, o Mesa de Negociación del personal funcionario que deberá existir en cada entidad local.
- 3.- La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos artículo 36.3 que entiende de las materias y condiciones de trabajo que afectan al conjunto de los mismos, funcionarios, estatutarios y laborales y que deberá existir en cada entidad local (en la que obviamente, existe personal laboral).

La presencia de las organizaciones sindicales en la Mesa de Negociación General y en la Mesa de Negociación de Funcionarios ha sido definitivamente clarificada por la Sentencia del Tribunal Supremo 51/2018.

1.- La MGN (Mesa General de Negociación-funcionarios y laborales, conjunta) se constituye con los sindicatos que, además de CCOO y UGT, hayan obtenido más del 10% de delegados en el ámbito electoral de funcionarios y el 10% en el ámbito electoral de laborales en la entidad local que corresponda. Con la excepción de CSIF que solo requerirá del 10% en uno de los dos ámbitos por ser sindicato con presencia en la Mesa General de Negociación de todas las Administraciones Públicas.

2.- La MNF (Mesa de Negociación de personal Funcionario) se constituye con los sindicatos que, además de CCOO y UGT, hayan obtenido más del 10% de delegados en el ámbito electoral de funcionarios en la entidad local que corresponda.

A determinar por cada Mesa, el número de representantes y su distribución, que deberá siempre ser proporcional a los resultados electorales y en un número no superior a 15 por la parte social.



Dicho todo lo cual, ahora corresponde determinar lo relativo a la distribución de competencias entre las distintas Mesas de negociación, realizando un análisis de las distintas materias objeto de negociación contenidas en el artículo 37.1 del TREBEP y distribuyendo las mismas en función de que el contenido se incardine en la Mesa de Negociación de personal Funcionario del art. 34 EBEP, de la Mesa General de Negociación-funcionarios y laborales, conjunta del art. 36.3 TREBEP y excluyendo de ambas aquellas materias objeto de la MGNAP, apartados 1 y 2 del art. 36 del EBEP.

- a) **La aplicación** del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

ACLARACIÓN:

No se refiere el precepto a la negociación del porcentaje de incremento de las retribuciones, sino a su concreta aplicación, que es cosa bien distinta, al igual que ocurre con las retribuciones complementarias.

Pero una cosa es la fijación y determinación de tales incrementos y otra su aplicación y esta sí ha de ser objeto de tratamiento en la Mesa correspondiente para lo cual, afectando al conjunto de empleados públicos, resulta ser la Mesa común (MGNEP).

Aun cuando el apartado b) del artículo 37.1 del EBEP se refiera a "la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios", no es óbice para su tratamiento conjunto, por cuanto los parámetros para distribuir la cuantía global destinada a las retribuciones complementarias derivadas de los apartados a) y b) del art. 24 del EBEP, vinculadas a la productividad o al rendimiento, así como la fijación de los criterios técnicos y valoraciones a tener en cuenta en la individualización de las mismas, deben ser a nuestro juicio, de forma común para el conjunto del personal, funcionario y laboral.

- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

ACLARACIÓN:

En cuanto a los criterios generales de acceso, afectando de forma común, a personal funcionario y laboral, corresponde su negociación a la Mesa común (MGNEP).



Asi mismo los apartados siguientes d), e), f), g), h), i), j) son todos ellos por definición aspectos que afectan de manera común a quienes conviven en la administración con relaciones de distinta naturaleza jurídica.

- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

ACLARACIÓN:

Lógicamente, esta competencia sólo es propia de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Estado-CCAA-Sindicatos)

- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

ACLARACIÓN:

Corresponde a la Mesa común (MGNEP) por cuanto afectan a todo el personal independientemente de la naturaleza jurídica del vínculo con la administración, ya sea funcionarial o laboral.

- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

ACLARACIÓN:

Corresponde igualmente a la Mesa común (MGNEP) por cuanto en lo que a carrera y promoción interna se refiere, hay que estar a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del EBEP, que permite la participación de determinado personal laboral fijo en procesos de promoción interna a Cuerpos y Escalas a que figuren adscritos las funciones que desempeñen –en consecuencia, a plazas de funcionarios-. Esto supone que puedan, efectivamente, existir situaciones comunes a regular, al igual que ocurre con la provisión de



puestos de trabajo, dado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del TREBEP, puede ser instrumento de planificación.

Otro tanto ocurre con lo relativo a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones y permisos.

*Sobre la jornada general, visto lo establecido por el TREBEP, 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, que dispone en su artículo 47 que "las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus **funcionarios públicos**. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial». Es evidente que corresponderá a la Mesa de Negociación de personal Funcionario (MNF).*

No obstante, donde convivan relaciones de distinta naturaleza jurídica en la prestación de los servicios, parece lo más eficiente que estas materias sobre calendario, organización de la distribución de la jornada, establecimiento de los descansos diarios/semanales diferentes, y no existiendo previsión legal alguna que impida negociar en materia de horario de trabajo, trabajo a turnos o calendario laboral, será igualmente idónea la negociación en la Mesa común (MGNEP).

Valencia, 10 de junio de 2019.