

A la atención de alcaldía

JULIO CONESA MARTÍ, mayor de edad, con D.N.I. no. 19833275F, en calidad de Coordinador General. del Sector de la Administración Local de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO del PV, con domicilio en Plaza Nápoles y Sicilia, no 5, piso 2o, en Valencia, C.P. 46001, designado el mismo a efectos de notificaciones, por la presente,

EXPONE

Una vez finalizado el periodo de concentración de las elecciones sindicales en el ámbito de la administración local valenciana, corresponde la renovación de cargos de representación sindical en las diferentes mesas de negociación. O bien constituyendo de nuevo dichas mesas o renovando simplemente.

Es evidente que tanto en un caso como en el otro, habrá que levantar acta formal y proceder a tomar en consideración la legislación existente y las numerosas sentencias que han venido pronunciándose durante estos años con objeto de garantizar un funcionamiento acorde y evitar la inseguridad jurídica que cualquier composición no ajustada a derecho convertirían los pactos o acuerdos en materias anulables.

Y por ello se hace necesario tener en cuenta los criterios de representatividad en las Mesas Generales de Negociación tras la Sentencia del Supremo 51/2018. Ya que desde la publicación de la Ley 7/2007 del EBEP y su actualización en el Real Decreto Ley 5/2015, quedó claro que la constitución de las Mesas Generales de Negociación son un imperativo legal y por tanto todos los entes locales están obligados a constituir las.

Le recuerdo algunas cuestiones que se deben tener en cuenta:

El TREBEP (RDL 5/2015) "sindicaliza" la negociación colectiva. Esto quiere decir que la Ley reconoce sólo a las organizaciones sindicales registradas como tales, no a las candidaturas de trabajadores o a las listas de electores o a los colectivos de empleados, la legitimidad para la negociación.

Por lo tanto SOLO aquellos que tienen la consideración de "Sindicato" legalmente constituido, que han participado en las elecciones y que han obtenido representación puede negociar, siempre según los criterios y en los términos que marca la propia ley. Así, sin ir más lejos, la Sentencia 211/2000 del Juzgado Contencioso-Administrativo núm 7 de Valencia deja claro que ni la Junta de Personal está legitimada para negociar, pues esta capacidad sólo queda para los "sindicatos".

Las decisiones equivocadas y en ocasiones las malas intenciones de algunos han generado una dinámica de conflictos que finalmente los jueces han debido de centrar.

Así, sentencias como la 541/2008 del Juzgado de la Contencioso-Administrativo núm. 7 recurrida por el SPPLB y que le supuso perder y pagar costas por sentencia en 2010. O, las sentencias 1568/2009 y 1471/2009 que condena en costas al SPPLB de nuevo por insistir argumentando contra ley que ellos tienen derecho a estar en la Mesa Gral. de Negociación.

Y como todas ellas, las sentencias 151/2012 y 514/2012 de lo Contencioso-Administrativo han venido a dejar claro que la composición de las Mesas está definida por ley, que ésta es muy clara y que la legalidad de la negociación está en respetar los criterios fijados en la norma.

O el reciente Dictamen del Consejo Jurídico Consultivo 547/2019 respecto de la composición de la Mesa General de Negociación del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

Así pues, la Ley 7/2007 y el RDL 5/2015 del TREBEP deja bien claro que la composición de la Mesa General de Negociación en cada Ayuntamiento la conformarán, además de la propia administración:

- 1º.- Los sindicatos con la consideración legal de "más representativos" (CC.OO. y UGT)
- 2º.- Los que estando en la Mesa General de la Función Pública obtuvieran al menos el 10% de los delegados en el ayuntamiento concreto, o bien en funcionarios o bien en laborales. (Sólo es el caso de CSI-CSIF. Nada más, porque ningún otro sindicato del PV está en dicha Mesa, aunque está obligado a sacar al menos el 10% en uno de los dos ámbitos en el ayuntamiento del que se trate. NO SIRVE ALEGAR NADA MÁS puesto que no son sindicato más representativo)
- 3º.- Por Sentencia en Casación dictada núm. 51/2018, de 18 de enero, del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª). Los sindicatos que en el ámbito concreto del ayuntamiento hayan obtenido al menos el 10% de los delegados/as EN CADA UNO DE LOS DOS ÁMBITOS (delegados y delegadas de funcionarios y delegados y delegadas de laborales en dicha administración). (Cualquiera con la condición de ser sindicato - ojo no las candidaturas de trabajadores- y que cumpla este requisito).

Debe añadirse además que en el ámbito exclusivo de la Comunidad Valenciana no hay más sindicatos representativos pues ninguno alcanza los requisitos que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículo 7), tener al menos el 15% o como mínimo 1500 delegados y delegadas tomando el global de representantes de todos los asalariados (pública y privada).

Por otra parte, esto es coherente con la doctrina del Tribunal Constitucional que viene considerando el trato desigual a los sindicatos, entre otras razones, "porque la

promoción del hecho sindical y la eficaz y efectiva defensa y promoción de los intereses de los trabajadores (artículo 7 CE), finalidades también necesitadas de atención (STC 164/1993), pueden malograrse por una excesiva atomización sindical y la atribución de un carácter absoluto al principio de igualdad de trato" (SSTC 98/1995 y 75/1992) y del libre e igual disfrute del derecho reconocido en el artículo 28.1 CE (SSTC 53/1982 y 65/1982, 98/1995, 7/1990 y 75/1992).

O la Sentencia TC de 18 de diciembre de 1995. en el recurso de amparo, interpuesto por un sindicato corporativo, en la que el alto Tribunal dice que *"no es irrazonable ni desproporcionado que un sindicato que cuenta con un ámbito de actuación más amplio y con presencia tanto en el conjunto de los funcionarios como del personal laboral, tenga un trato diferente de aquellos que sólo están constituidos por afiliados de una categoría o grupo profesional."*

Por lo tanto, permitir la presencia de quien no esta legitimado, incluso bajo el pretexto de hacerlo con voz y sin voto se incurriría en un grave error legal que supondría la creación y funcionamiento de manera irregular de dicho órgano, vaciando de legitimidad las decisiones del mismo y generando la inseguridad jurídica correspondiente en la toma de decisiones por parte de organismo administrativo correspondiente.

El órgano para estar debidamente constituido y poder ejercer su labor sin intromisiones de ningún tipo debe cumplir con los requisitos que marca la Ley, sólo así se garantiza que actúa con plena legitimidad y sus acuerdos se adoptan por las partes sin que los mismos puedan estar mediatizados o influidos por la presencia de nadie extraño al mismo.

Por tolo lo expuesto, le **SOLICITO** que tenga a bien tener por presentado el presente escrito y tomar en consideración lo aquí razonado con objeto de garantizar el mejor y mas eficaz funcionamiento de los órganos de negociación y participación que la legislación establece en el marco de las relaciones entra la administración y sus empleados públicos.

Atentamente.

Julio Conesa Martí.
Coordinador General
del Sector de la Administración Local
FSC-CCOO PV

