



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

AUTORA

MARÍA CRISTINA IZQUIERDO GUTIÉRREZ

DIRECTORA

M. AZUCENA ROMÁN ORTEGA

CURSO 2015/2016

INDICE

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. DESARROLLO	6
2.1-. Objetivo	6
2.2-. Fundamentación Teórica	6
2.3-. Metodología	8
3. ORIGENES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN ESPAÑA Y PRIMERAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS	9
3.1-. Antecedentes siglo XVIII.....	9
3.2-. Antecedentes siglo XIX	9
3.3-. Normativa en el siglo XX y en la actualidad	11
4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA	13
4.1-. La Transición	13
4.2-. La Constitución de 1978	14
4.3-. La Ley Orgánica de Libertad Sindical	15
4.4-. El Estatuto Básico Del Empleado Público	17
4.5-. Normas Internacionales.....	18
5. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ...	20
5.1-. Órganos de representación	20
5.2-. Celebración de elecciones.....	22
5.3-. Sindicatos más representativos	25
6. ELECCIONES SINDICALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	29
6.1-. Elecciones sindicales en la Administración General del Estado..	31
6.2-. Elecciones sindicales en la Administración Pública de Castilla y León.....	33
6.3-. Composición de las Mesas de negociación.....	41
7. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL	46
8. CONCLUSIONES	48
9. BIBLIOGRAFÍA	49

1. JUSTIFICACIÓN

Como funcionaria pública, desde hace quince años, he podido comprobar que somos un colectivo tradicionalmente pasivo a la hora de implicarnos en defender no solamente nuestros intereses profesionales sino también en la reivindicación pública de nuestra labor, fundamental en la organización y funcionamiento de un país moderno y desarrollado como España.

La desafección de muchos ciudadanos y de los propios políticos con los trabajadores públicos no es algo nuevo, pero la crisis económica agudizó esta visión crítica y pasamos a ser un objetivo principal de los recortes de los sucesivos gobiernos. Este hecho reforzó aún más la creencia de ser un sector privilegiado, improductivo, sobredimensionado y, en definitiva, un elemento culpable en gran medida del déficit público.

Los estereotipos sobre el bajo rendimiento y el escaso interés de los funcionarios por su trabajo tienen que ser superados pero, para ello, es necesaria una revisión de las políticas de Función Pública que a día de hoy favorecen el servilismo y desacreditan la labor de la mayoría de los funcionarios, independientes y trabajadores, que ven impotentes como se produce una mala gestión y una constante intromisión de la política en la Administración Pública.

Desde dentro, los funcionarios tenemos bastante idea de cuáles son los males que lastran nuestra imagen y que impiden que la actuación del empleado público se corresponda con los fundamentos recogidos en el artículo 1.3. 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 (TRLEBEP), y que son los siguientes:

- a) *“Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.*
- b) *Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.*
- c) *Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*
- d) *Igualdad de trato entre hombres y mujeres.*
- e) *Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.*
- f) *Eficacia en la planificación y gestión de los Recursos Humanos.*

- g) *Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.*
- h) *Transparencia.*
- i) *Evaluación y responsabilidad en la gestión.*
- j) *Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.*
- k) *Negociación colectiva y participación a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.*
- l) *Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público”.*

Algunos de estos puntos son una mera declaración de intenciones puesto que se incumplen sistemáticamente. A ello ha contribuido especialmente la Administración Institucional, cada vez más extendida y formada por Empresas Públicas, Fundaciones, Sociedades, Entes Públicos etc., creadas deliberadamente para asumir las competencias propias de los funcionarios pero eludiendo el control presupuestario y fiscal, actuando con opacidad y disparando el gasto público.

Todo esto, junto con los recortes presupuestarios y de personal, ha provocado que la calidad de los servicios se haya visto notablemente perjudicada.

El único dato positivo, de esta crisis sufrida por el empleado público, ha sido el reencuentro con el ciudadano que ha tomado conciencia de la importancia de la labor del empleado público en la preservación del estado del bienestar. En múltiples ocasiones no han dudado en participar en todo tipo de movilizaciones, mareas y protestas en defensa de la sanidad, la educación, los servicios sociales, etc.

No obstante, la pérdida de derechos como las 35 horas, la rebaja salarial, la pérdida económica en las bajas por enfermedad, la eliminación de días por antigüedad, la falta de personal para sustituciones, los incumplimientos en la convocatoria de concursos y de oposiciones, el uso excesivo de las libres designaciones, etc., hace necesaria la continuidad de la movilización conjunta, no sólo en la calle si fuera necesario, sino, a través de los instrumentos legales de representación de los trabajadores en la determinación de la condiciones de empleo, que redundará en una mejor prestación de los servicios públicos y mayor profesionalización de los empleados públicos.

La justificación a mi Trabajo Fin de Grado es poner de relieve que las relaciones laborales y sindicales de los empleados públicos no son tan diferentes a las del sector privado. A pesar de la falta de tradición histórica en el sindicalismo, y de la lentitud con que se ha ido legislando en esta materia, finalmente, se ha conseguido que las particularidades que definen la prestación de servicios en las Administraciones Públicas no sean un obstáculo para el ejercicio pleno y libre de la Libertad Sindical.

En este Grado, y dentro de la materia “*Marco normativo de Relaciones Laborales y de la Seguridad Social*”, se incluye la asignatura de “*Derecho Sindical*”. Y es precisamente la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la que incorpora, en nuestro derecho, el reconocimiento a la negociación colectiva en las Administraciones y la que otorga el tratamiento de trabajadores a los sujetos de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

2. DESARROLLO

2.1.OBJETIVO

El objetivo de este trabajo fin de grado es hacer un recorrido breve, pero lo más ajustado posible a la realidad, por la historia reciente de la Administración Pública Española y de sus empleados y, en particular, recopilar, ordenar cronológicamente y analizar las normas jurídicas relativas al derecho a la Libertad Sindical de los mismos, que se han ido aprobando y actualizando en los últimos 40 años.

Así mismo, se detallará la estructura interna de los órganos de representación de los empleados públicos y de los sindicatos, y se dará una visión gráfica de la participación y uso del derecho a la Libertad Sindical.

Se mostrarán los resultados del último periodo de elecciones sindicales celebradas en el ámbito de la Administración Pública, destacando las celebradas en la Administración Pública de Castilla y León que han puesto final al proceso de renovación de cargos en las mesas de negociación entre sindicatos y Administraciones Públicas.

Finalmente, se explicarán las garantías que ostentan los empleados públicos a la hora de ejercer sus derechos sindicales en un entorno singular, como es el de la Administración Pública en el papel de empleadora.

2.2.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para el desarrollo de este trabajo ha sido necesaria la búsqueda y consulta de múltiples leyes, principalmente las publicadas dentro del ámbito jurídico de la Administración, pero también leyes de ámbito general, especialmente de la rama laboral, que tienen carácter de normativa básica o supletoria.

Por orden cronológico se cita la siguiente normativa:

1. Reforma de López Ballesteros de 1829.
2. Real Decreto de 20 de junio de 1852. Estatuto de Bravo Murillo.
3. Estatuto de Maura de 1918.
4. Decreto 315/1964, de 7 de febrero, Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

5. Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación Sindical.
6. Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos.
7. Convenio nº 87 de la OIT, de 1948, sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación. (Ratificado por España el 13 de abril de 1977).
8. Constitución Española de 1978.
9. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
10. Convenio nº 151 de la OIT, de 1978, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. (Ratificado por España el 22 de junio de 1984).
11. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
12. Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
13. Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.
14. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, que regula las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
15. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
16. Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.
17. Ley Orgánica 6/2007, de 24 de mayo, que modifica la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional
18. 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.
19. Real Decreto-Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2.3. METODOLOGÍA

Se trata de un trabajo documental, en el que se ha procedido a la búsqueda, recuperación e interpretación de datos.

En una primera fase, donde se introducen datos históricos, ha sido necesario acudir a fuentes documentales secundarias como libros, manuales, revistas, artículos, etc., obtenidos tanto por medios informáticos como impresos. Internet ha sido la herramienta principal en esta tarea.

Para la siguiente fase, donde las referencias a la legislación eran imprescindibles, se ha acudido a la fuente primaria: la propia ley. Para ello se han revisado todo tipo de textos legales como la Constitución Española, Leyes Orgánicas y Ordinarias, Decretos, Reglamentos y otras fuentes del derecho, las cuales se citan por orden cronológico en el punto 2 “*Fundamentación Teórica*”.

La parte relativa al proceso de elecciones sindicales ha sido la que ha conllevado mayor trabajo de investigación, recolección, comparación y análisis de datos, dada la complejidad de la materia.

Los sindicatos, principales fuentes de información, ofrecen en la mayoría de sus publicaciones, o páginas web, datos parciales o incompletos en función de los resultados que les interesa destacar¹. Por este motivo, para garantizar la veracidad de la información, se ha hecho necesario contrastar minuciosamente los datos encontrados. Se ha rastreado prensa nacional y local, boletines oficiales de las Administraciones Públicas, páginas web de asociaciones de profesionales de la función pública y otras de interés específico en esta materia. Internet ha vuelto a ser la herramienta fundamental.

Una vez obtenidos datos fiables, han sido expuestos de forma fácilmente comprensible mediante tablas y gráficos de elaboración propia.

Resuelta la estructura y el contenido del TFG se procedió a elaborar las conclusiones (Ver capítulo 8).

¹ La proclamación global de resultados se eliminó a raíz del Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT, de 23 de septiembre de 1992.

3. ORIGEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN ESPAÑA Y PRIMERAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS

El término funcionario tiene su origen en el latín, proviene de “*functio, functionis*” cuyo significado es “*ejecución, cumplimiento, ejercicio, desempeño*”. La Real Academia Española lo define como: “*Persona que desempeña profesionalmente un empleo público*”. Obviamente hay otras muchas particularidades que definen y diferencian a un funcionario del resto de los trabajadores por cuenta ajena y de esto se han ocupado las diferentes leyes, decretos y resto de normas que han sido promulgadas a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI principalmente.

3.1. ANTECEDENTES SIGLO XVIII

Los antecedentes de los actuales funcionarios los encontramos en los llamados coloquialmente “*covachuelistas*”, por trabajar en las cuevas o sótanos del Palacio Real, y surgen a raíz de la modernización de la estructura administrativa del reino llevada a cabo por Felipe V. Es en esta época cuando se instauran las Secretarías de Despacho.

Inicialmente hubo dos Secretarías: la de “Hacienda” y la de “Guerra y Otros Asuntos”. Posteriormente, en 1714, se añadieron la de “Estado, Gracia y Justicia” y “Marina e Indias”.

A lo largo del siglo XVIII, las Secretarías aumentan considerablemente y con ello el número de secretarios y funcionarios.

3.2. ANTECEDENTES SIGLO XIX

Ya en el siglo XIX, tal y como explica Jaime Ignacio Muñoz Llinás en su Historia de la Función Pública, “*estos antiguos Secretarios de Estado y de Despacho, pasan de ser meros delegados y colaboradores de la potestad real a ser los auténticos responsables de los actos de gobierno y a ejercer la potestad ejecutiva, bajo la autoridad del Rey, configurándose como los verdaderos rectores de la gobernación pública y los jefes de la Administración Central del Estado. En este contexto de nuevo poder de los Secretarios de Estado, los puestos de la Administración se convierten en un patrimonio económico que adquiere, además, una dimensión política al ser utilizados como botín por los distintos gobiernos, una vez ganadas las correspondientes elecciones.*”

Superado el Estado absolutista, se apuesta firmemente por un modelo de Función Pública que garantice una adecuada carrera de los funcionarios públicos como mecanismo indispensable para mejorar su rendimiento y productividad y, por tanto, que redunde en una mejora de la eficacia de la Administración”.

Las bases del nuevo régimen jurídico de los funcionarios empiezan a plasmarse en 1827 con la reforma de López Ballesteros, Ministro de Hacienda de Fernando VII. López Ballesteros vio necesario que los funcionarios contasen con una adecuada formación técnica para llevar a cabo su trabajo con eficacia. Para conseguirlo, estableció reglas de ingreso y ascenso de los funcionarios de Hacienda, exigiendo pruebas de capacidad técnica y teórica en función de las clases: jefes, oficiales, escribientes, meritorios etc.

En 1852 se aprueba el Real Decreto de 20 de junio, llamado “*Estatuto de Bravo Murillo*”, por el que se establecen las bases específicas para el ingreso y ascenso en todos los empleos de la Administración del Estado. Sin embargo, persisten con carácter general los problemas de provisionalidad de los empleados y nombramientos basados en criterios de confianza política.

Respondiendo a las necesidades de personal especializado, van surgiendo a lo largo de este siglo XIX los diferentes cuerpos de funcionarios, como el Cuerpo de Ingenieros Civiles en 1835. Este cuerpo lo componían dos especialidades diferentes: el Cuerpo de Ingenieros de Minas y el Cuerpo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

Unos años después, surgen los Cuerpos de Archiveros y Bibliotecarios (1859), el Cuerpo de Ingenieros Agrónomos (1867), el Cuerpo de Letrados de Hacienda (1868), el Cuerpo de Empleados de Aduanas (1869), el Cuerpo de Contabilidad y Tesorería de Hacienda (1870) y el Cuerpo de Inspectores de Hacienda (1871).

3.3. NORMATIVA EN EL SIGLO XX Y EN LA ACTUALIDAD

En 1918 se dicta el Estatuto de Maura, el cual recoge una completa configuración de la carrera administrativa, sentando dos principios fundamentales: la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera y la fijación del sistema de oposición como fórmula para ingresar en la Administración.

Durante la dictadura de Primo de Rivera, la II República, la Guerra Civil y la dictadura de Franco, el Estatuto de Maura siguió vigente pero sin aplicación práctica.

En la década de los sesenta, y dentro de un importante proceso de reformas administrativas, se dicta el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, que aprueba la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Destaca, de esta ley, la ordenación objetiva de los puestos de trabajo, creando nuevas categorías de personal como funcionarios eventuales para puestos de trabajo de confianza o asesoramiento especial, funcionarios interinos, por razones de necesidad y urgencia y, excepcionalmente, se permitían contrataciones laborales temporales para trabajos específicos o urgentes.

Se regulan igualmente los requisitos para la provisión de estos puestos a través del sistema de oposición y, excepcionalmente, el concurso-oposición o únicamente el concurso. El ascenso deja de ser discrecional o por antigüedad y pasa a ser por iniciativa y méritos del funcionario.

La Constitución Española de 1978 da un paso más en la regulación de los derechos de los funcionarios y dispone, en su artículo 103.3, que sólo por ley se establecerá: *“el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”*.

Con carácter previo a la aprobación del Estatuto del Funcionario se publica en 1984 la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Esta ley aborda una reforma profunda de las competencias en materia de personal, permitiendo la supresión, unificación o modificación de cuerpos y escalas, delimitando con claridad los grupos de clasificación en atención al nivel de titulación exigido para su

ingreso, perfeccionando las fórmulas de promoción interna y modificando el sistema de retribuciones que vincula al desempeño del puesto de trabajo.

Esta ley, sin embargo, tenía un carácter provisional por lo que, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 103 de la Constitución, se dicta el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, que contiene la normativa común aplicable al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, y las normas legales específicas para el personal laboral a su servicio.

Actualmente este estatuto está derogado y ha sido sustituido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP).

4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como habíamos visto anteriormente en la historia de la Función Pública, el Estatuto de Bravo Murillo fue la normativa más relevante que, con carácter general, hizo referencia a la demostración de cualidades y conocimientos para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo. Su finalidad era la de conseguir la permanencia en el puesto y evitar así las situaciones de desamparo en que quedaban los funcionarios cuando cesaba el gobierno que los había nombrado.

A partir de este momento, comienza un débil movimiento sindical con reivindicaciones salariales y aspiraciones al principio de inamovilidad, objetivo conseguido en 1918, pero que no contemplaba la asociación funcional.

La inestable situación política, económica y social de España que abarcó la segunda mitad del siglo XIX, y se extendió hasta el estallido de la Guerra Civil, cercenó cualquier posibilidad de consolidación de estos movimientos sindicales en la Administración Pública.

4.1. TRANSICIÓN

Finalizada la dictadura, el Presidente del Gobierno Adolfo Suárez, inicia un programa reformista que conduce a la abolición del Sindicato Vertical² imperante en España desde 1940. Un año más tarde se aprueba la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación Sindical, que legaliza definitivamente los sindicatos de clase.

Esta ley, además de reconocer la protección legal de la libertad de asociación sindical de los trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses particulares, también hace referencia a los funcionarios, al establecer en su disposición adicional 2ª que *“El ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos y por el personal civil al servicio de la Administración Militar se regulará por disposiciones específicas”*.

² El Sindicato vertical era el único sindicato legal durante la dictadura. Agrupaba a trabajadores y empresarios de forma conjunta y obligatoria por sectores o ramas de actividad económica.

Una vez reconocido el derecho de asociación sindical, se hacía necesaria la regulación de los aspectos específicos y propios del ejercicio del mismo por los funcionarios públicos, para lo cual se publica el Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio.

Se trata de un Real Decreto muy breve, contiene cuatro artículos, y lo fundamental lo encontramos en su artículo primero cuyo tenor literal es el siguiente:

“Los funcionarios públicos y el personal contratado en régimen de derecho administrativo al servicio de la Administración Civil del Estado, Administración Local, Organismos autónomos dependientes de una u otra y Entidades Gestoras de la Seguridad Social podrán constituir, sin autorización previa, las asociaciones u organizaciones que estimen conveniente para la defensa de sus intereses, así como afiliarse a las mismas con la sola condición de observar sus Estatutos”.

El artículo segundo contempla la posibilidad de que las organizaciones de funcionarios públicos constituyan Federaciones y Confederaciones y puedan afiliarse a las mismas.

El artículo tercero establece las limitaciones de afiliación a los funcionarios y al personal adscrito a los servicios de Seguridad, Instituciones Penitenciarias y cualesquiera otros que usen armas en el desarrollo de sus funciones. Se les permite tener órganos de representación para la defensa de sus intereses, pero sin que puedan afiliarse a las Asociaciones u Organizaciones del resto de funcionarios ni constituir Federaciones o Confederaciones con las mismas.

Al amparo de este Real Decreto, en 1981 se constituyó la primera asociación de funcionarios: La Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA), que en 1983, y en el ejercicio del derecho de Libertad Sindical, convocó dos huelgas de funcionarios superiores.

4.2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La culminación en el reconocimiento y protección de la Libertad Sindical de todos los españoles y, por extensión, de los funcionarios públicos se produce con la promulgación de la Constitución Española de 1978.

Concretamente, el artículo 28.1 de la Carta Magna, consagra el derecho de todos los ciudadanos a sindicarse libremente, con las excepciones o limitaciones que se establezcan.

Estas excepciones y limitaciones afectan a las Fuerzas o Institutos armados y demás Cuerpos sometidos a disciplina militar. En el caso de los funcionarios públicos, la Constitución, ordena la regulación de las peculiaridades para su ejercicio.

El apartado 2, de este mismo artículo, reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Conviene remarcar que, este artículo 28, se incluye dentro de la sección de los llamados “*Derechos Fundamentales y Libertades Públicas*”, que comprende desde los artículos 14 al 29 y que gozan de especial protección. La Constitución Española obliga a que el contenido de estos artículos se desarrolle a través de una Ley Orgánica³, y ofrece la garantía de que cualquier ciudadano pueda recabar su tutela ante los tribunales ordinarios pero por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad o, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art.53.2.).

4.3.LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL

El desarrollo legislativo de la Libertad Sindical se realizó mediante la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS).

El objetivo de la LOLS queda patente en su exposición de motivos donde dice textualmente que pretende “*unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere en el artículo 103.3 de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella*”.

³ Las leyes orgánicas tienen el mismo rango que las leyes ordinarias. La diferencia estriba en que su proceso de creación es más restrictivo, al exigir la mayoría absoluta del Congreso de los diputados y en que este procedimiento se reserva exclusivamente a determinadas materias.

Este tratamiento único, para los trabajadores por cuenta ajena y los funcionarios, fue cuestionado en un primer momento, hasta el punto de interponerse Recurso de Inconstitucionalidad, sin embargo el Tribunal Constitucional lo avaló con su sentencia 98/85 de 29 de julio desestimando dicho Recurso.

Así mismo, la LOLS en su artículo 1.2, define como trabajadores tanto a aquellos que están sujetos a una relación laboral como los sujetos a una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

Los puntos principales que recoge la LOLS a lo largo de los quince artículos de los que consta son, en resumen, los siguientes:

- Derecho a la libre sindicación positiva y negativa⁴ para los trabajadores y libertad para fundar, suspender o extinguir sindicatos sin autorización previa.
- Procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones mediante el depósito de sus estatutos en la oficina pública correspondiente y cumpliendo con el contenido mínimo establecido en esta Ley.
- Regulación del régimen de responsabilidades.
- Normas para la consideración de sindicato más representativo.
- Alcance del derecho de acción sindical en el ámbito de la empresa o centro de trabajo para los trabajadores afiliados.
- Tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales.

En cuanto a las excepciones o limitaciones del ejercicio de este derecho:

- Quedan exceptuados los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.
- Se regirán por su normativa específica los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar.
- Los Jueces, Magistrados y Fiscales no pueden pertenecer a ningún sindicato mientras se hallen en activo.

⁴ Derecho del trabajador a no afiliarse a un sindicato. Art. 2 b) de la LOLS.

4.4. EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)/(TRLEBEP)

Desde la aprobación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, no se había vuelto a revisar la gestión del empleo público y era evidente la necesidad de una reforma que adaptara la Administración Pública al desarrollo económico y social del momento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 149.1 de la Constitución Española de 1978, se promulga la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), que sienta las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos⁵.

Tras ocho años de vigencia del EBEP, y numerosas modificaciones parciales en los años 2011 y 2012, y con el fin de integrar en un texto único todas las disposiciones con rango de ley en materia del régimen jurídico del empleo público, se dicta el 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 adelante TRLEBEP). A fecha de hoy es el texto definitivo aplicable a los funcionarios públicos y al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

En cuanto al ejercicio de la Libertad Sindical, el TRLEBEP, lo reconoce como un derecho individual de los empleados públicos, ejercido colectivamente a través de las organizaciones sindicales y que les va a permitir participar en los órganos de control y seguimiento de las entidades públicas. Respecto a los órganos específicos de representación, se establecen sus funciones, legitimación, garantías, duración, promoción de elecciones y el procedimiento electoral.

Para facilitar el ejercicio de este derecho se incluye, dentro de los permisos, el permiso para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine, y se considera falta disciplinaria muy grave su obstaculización.

⁵ Art. 149.1. Establece la competencia exclusiva del estado para determinar las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

4.5. NORMAS INTERNACIONALES

A nivel internacional, también ha sido en la segunda mitad del siglo XX cuando se ha ido reconociendo la Libertad Sindical en el ámbito de las Administraciones Públicas.

En 1948, el convenio nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce en su artículo 2 que *“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*. El 13 de abril de 1977 España ratifica dicho convenio.

En 1978, la OIT, adopta un convenio específico relativo al derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Se trata del Convenio núm. 151 que fue ratificado por España el 22 de junio de 1984. Es la norma internacional más extensa que reconoce los derechos colectivos de los empleados públicos.

Los puntos principales del Convenio son:

1. Reconocimiento del derecho de sindicación y protección contra actos de discriminación antisindical.
2. Facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos.
3. Procedimientos para la determinación de las condiciones de trabajo.
4. Solución de conflictos mediante la negociación u otros procedimientos independientes e imparciales.

En todo caso se trata de preceptos de carácter general, lo que da a los estados miembros una amplia libertad de regulación.

Otras normas Internacionales donde se encuentra reconocida la Libertad Sindical de los empleados públicos son las siguientes:

- El Convenio Europeo de 4 de noviembre de 1950, para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

- La Carta Social Europea⁶.
- La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966.

Una característica común de estos convenios internacionales es que todos admiten que se limite el derecho de sindicación a los miembros de la Policía y Cuerpos de Seguridad y de las Fuerzas Armadas.

A nivel internacional, la tutela de la Libertad Sindical puede ser requerida mediante la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y Conciliación de la OIT, o ante el Consejo de Europa, cuyo Tribunal Europeo de Derechos Humanos tiene competencia para conocer las demandas contra actos que lesionen los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas en su Convenio de 1950.

El Consejo Económico y Social de la ONU puede controlar el cumplimiento del derecho de Libertad Sindical por los Estados miembros, pasando informes al Comité de Derechos Humanos. A pesar de este control, las resoluciones que dicta el Comité no tienen carácter sancionador.

⁶ Fue adoptada en 1961 por los Estados miembros del Consejo de Europa para la Salvaguardia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. El derecho de sindicación está regulado en su artículo 5.

5. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, dio explícitamente el mismo tratamiento al derecho de libre sindicación de los funcionarios públicos que al de los trabajadores de la empresa privada. Ahora bien, había que establecer las peculiaridades propias de los funcionarios y, para ello, se promulgó la Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LORAP), que en la actualidad ha quedado parcialmente derogada por la aprobación de los sucesivos Estatutos Básicos del Empleado Público: EBEP y TRLEBEP.

5.1 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

La representación de los trabajadores en la empresa se constituye a través de un doble canal: la representación sindical y la representación unitaria.

Ambas formas de representación pueden coexistir dentro de la misma empresa y tienen la misma función: la representación de los trabajadores. No obstante, varía su régimen jurídico y su funcionamiento, así como la elección de sus miembros y el sistema de garantías y competencias.

Las elecciones sindicales, en definitiva, tienen dos finalidades: por un lado, la de elegir a los representantes de los funcionarios y trabajadores; y, de otro, constatar oficialmente la representatividad de las organizaciones sindicales.

- **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Se trata de la organización del sindicato en los centros de trabajo de la administración y de sus organismos, y se configura a través de secciones sindicales y de delegados sindicales. Los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, regulan estas dos figuras.

- ✓ Las secciones sindicales las forman el conjunto de trabajadores afiliados a un mismo sindicato en el ámbito del centro de trabajo.
- ✓ Los delegados sindicales son los representantes de las secciones sindicales, elegidos entre los afiliados al sindicato. No representan, por tanto, a todos los

trabajadores. Ostentan derechos de información, consulta y demás prerrogativas que la LOLS les asigna, siempre y cuando sean designados en centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- REPRESENTACIÓN UNITARIA

El Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP) establece, en su artículo 39, que los Delegados de Personal y las Juntas de Personal son los órganos específicos de representación de los funcionarios.

✓ Los Delegados de Personal son elegidos en aquellas unidades electorales donde el número de funcionarios es igual o superior a 6 e inferior a 50 en la siguiente proporción:

- De 6 a 30 funcionarios: 1 Delegado de Personal.
- De 31 a 49 funcionarios: 3 Delegados de Personal.

✓ Las Juntas de Personal se constituirán en aquellas unidades electorales que tengan un censo mínimo de 50 funcionarios, de acuerdo con la siguiente escala dispuesta el artículo 39.5 del TRLEBEP⁷:

- *“De 50 a 100 funcionarios: 5.*
- *De 101 a 250 funcionarios: 9.*
- *De 251 a 500 funcionarios: 13.*
- *De 501 a 750 funcionarios: 17.*
- *De 751 a 1.000 funcionarios: 21.*
- *De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75”.*

La representación unitaria, del personal laboral o estatutario, son los Delegados de Personal y el Comité de Empresa. El censo mínimo y el número de representantes para formar el Comité de Empresa lo establece el Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, coincide en su totalidad con el número de Delegados y miembros de Juntas de Personal, cuya escala se desglosó en el párrafo anterior.

⁷ Esta escala se corresponde con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5.2 CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

Las elecciones serán promovidas mediante preaviso, que se comunicará al órgano de personal de la unidad electoral correspondiente y a la Oficina Pública del registro competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha del inicio del proceso electoral, por los siguientes sindicatos o funcionarios:

- Los sindicatos representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, dependiendo del ámbito.
- Los sindicatos que hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por 100 de los representantes en la unidad electoral.
- Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Los motivos para la celebración de elecciones pueden ser varios:

- Cuando se trate de crear un nuevo órgano de representación.
- A partir de la fecha en que falten tres meses para la extinción del mandato electoral de los representantes.
- Cuando se extingan los mandatos de todos los representantes por otras causas.
- Cuando se declare la nulidad del proceso.
- Cuando existan vacantes o se produzcan aumentos de al menos un 25 por 100 de la plantilla.

El Proceso electoral se iniciará en la fecha señalada por los promotores en el preaviso y el ámbito de celebración será:

- La Administración del Estado.
- La Administración de Justicia.
- Los Órganos Constitucionales.
- Las Comunidades Autónomas.
- La Administración Local.

Otros ámbitos de celebración serán:

- Misiones Diplomáticas.
- Universidades.

- Áreas de Salud.
- Entidades Locales.

El procedimiento electoral se diseñó mediante el Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a los Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. Tiene carácter supletorio para la Administración de las Comunidades Autónomas y para la Administración Local

En cuanto a la legitimación activa y pasiva, el Real Decreto 1846/1994, dispone que:

- Podrán votar tanto los funcionarios como el personal estatutario en servicio activo, los interinos y los funcionarios en situación de servicios especiales que desempeñen puestos de asesoramiento especial.
- No pueden votar:
 - Funcionarios en excedencia, suspensión o servicios especiales.
 - Personal nombrado por Real Decreto.
 - Personal eventual, salvo excepciones.
- Podrán ser candidatos todos los funcionarios en servicio activo o situación equiparable, y las candidaturas pueden ser presentadas por:
 - Las Organizaciones Sindicales o coaliciones de las mismas.
 - Grupos de funcionarios de la misma unidad electoral, en número no inferior al triple de los miembros a elegir.

Respecto al ejercicio del derecho al voto, la celebración será durante la jornada laboral en el día y horario fijado por la Mesa Electoral y el voto es libre, secreto, personal y directo.

Las Juntas de Personal eligen de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaboran su propio reglamento de procedimiento, siempre según lo dispuesto en el TRLEBEP y en la legislación de desarrollo.

Tal y como establece el artículo 40 del TRLEBEP, las Juntas de Personal o los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

- 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 para el mantenimiento e incremento de la productividad.”*

El artículo 41 del TRLEBEP dispone que los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal gozaran de las siguientes garantías y derechos:

- a) *“Acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, salvo zonas reservadas, sin entorpecer el funcionamiento y dentro de los horarios habituales de trabajo.*
- b) *La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.*
- c) *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.*
- d) *Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala :*
Hasta 100 funcionarios: 15.
De 101 a 250 funcionarios: 20.
De 251 a 500 funcionarios: 30.
De 501 a 750 funcionarios 35.
De 751 en adelante: 40.

- e) *No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que sea por revocación o dimisión”.*

Los representantes del personal no pueden ser discriminados ni en su formación ni en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación.

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos y prorrogados si al término del mandato no se hubiesen promovido nuevas elecciones.

Los legitimados para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.

Los resultados de la votación se publicarán dentro de las 24 horas siguientes a la misma, en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.

Al personal laboral le será de aplicación, además del Estatuto de los Trabajadores, el RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que regula las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Las funciones, derechos, garantías y el procedimiento electoral, en general, de los Delegados y miembros del Comité de Empresa es similar al previsto para los Delegados y Juntas de Personal.

5.3 SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

Para determinar el grado de implantación de las diferentes organizaciones sindicales se establecen criterios basados en el número de afiliados y en el apoyo sindical en los centros de trabajo. El nivel de cumplimiento de estos criterios define la representatividad de los múltiples sindicatos.

Alcanzar la representatividad significa, para un sindicato, obtener más derechos y facultades a la hora de ejercitar la actividad sindical. Estos privilegios están legítimamente avalados por el Tribunal Constitucional y por la LOLS, que establece en su artículo 6 que *“la mayor representatividad sindical reconocida a determinados*

sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical “

Los niveles de representatividad que establece la LOLS son:

A. SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS A NIVEL ESTATAL

- Los que obtengan el diez por ciento, o más, del total de delegados de personal de miembros de los Comités de Empresa y de las Juntas de Personal de las Administraciones públicas.
- Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto anteriormente.

B. SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS A NIVEL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

- Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia, expresada en la obtención de al menos el quince por cien de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa y en las Juntas de Personal, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con el párrafo anterior.

C. SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN UN ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL ESPECÍFICO

- Organizaciones sindicales que, aun no teniendo la consideración de más representativas a nivel estatal o autonómico, hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el diez por ciento o más de Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa y de Juntas de Personal.

➤ PRIVILEGIOS DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

En su artículo 6.3 la LOLS cita las capacidades representativas de las que gozarán las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo, tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma.

Son las siguientes:

- a) *“Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.*
- 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.*
- d) *Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.*
- e) *Promover elecciones para Delegados de Personal y Comités de Empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.*
- f) *Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que establezcan legalmente.*
- g) *Cualquier otra función representativa que se establezca”.*

Otros derechos que reconoce la LOLS a los sindicatos más representativos, o a sus cargos, son por ejemplo:

- a) Tablón de anuncios para la difusión de avisos.
- b) Negociación colectiva según lo que establezca su legislación específica.
- c) Utilización de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades si el centro cuenta con más de 250 trabajadores.

- d) Disfrute de permisos no retribuidos si son necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales.
- e) Excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad durante la duración del cargo representativo.
- f) Asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias del sindicato siempre que no interrumpa el desarrollo normal del proceso productivo.
- g) Legitimación procesal para personarse en cualquier procedimiento judicial que se sustancie por posible vulneración del derecho de Libertad Sindical.

6. ELECCIONES SINDICALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La administración pública española se divide en: Administración Pública Estatal, Administración Autonómica, Administración Local y Sector Público Institucional.

El número y la distribución de sus efectivos, en julio de 2015, se muestra en la siguiente tabla.

Tabla nº 1: DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESPAÑOLAS EN EL AÑO 2015.

ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA	Número efectivos en 2015	Porcentaje
Administración Pública Estatal -Administración General del Estado. -Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. -Fuerzas Armadas. -Administración de Justicia. -Entidades Públicas Empresariales y Organismos Públicos con régimen específico.	531.324	20,90%
Administración Autonómica -Consejerías y sus Organismos Autónomos. -Área de la Docencia no Universitaria. -Instituciones Sanitarias Sistemas Nacional de Salud. -Administración de Justicia -Fuerzas de Seguridad.	1.284.819	50,53%
Administración Local -Ayuntamientos. -Diputaciones/Cabildos/Consejos Insulares.	576.677	22,68%
Universidades	149.967	5,89%
TOTAL	2.542.787	100%

Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2015.

En cuanto al Sector Público Institucional, hay que matizar que según el artículo 2.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se integra por:

“a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.

b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, en particular a los principios previstos en el artículo 3, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.

c) Las Universidades públicas que se registrarán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley”.

Centrándonos en el aspecto electoral, dentro de la Administración Pública Estatal, analizaremos los resultados de la Administración General del Estado y de Justicia por ser conjuntamente las más numerosas en efectivos, y las más heterogéneas en cuanto a la localización de su personal (los empleados de estas dos administraciones se encuentran repartidos a lo largo de todo el país). Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Las Fuerzas Armadas, como hemos visto anteriormente, tienen limitado o exceptuado el derecho de sindicación. Y las Entidades Públicas Empresariales, Organismos Públicos y demás sector público institucional, incluidas las Universidades públicas, se rigen por su normativa específica.

Respecto de la Administración Autonómica, analizaremos los resultados obtenidos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y de forma esquemática mostraremos los resultados obtenidos en otras Comunidades Autónomas importantes. En este punto, conviene advertir que las unidades electorales constituidas difieren de unas comunidades a otras, debido al diferente nivel de competencias asumidas por algunas de ellas.

La Administración Local no será objeto de análisis en este TFG, por el elevado número de procesos electorales y la cantidad ingente de datos que implicaría recabar. Actualmente la componen más de 8.000 ayuntamientos, además de las diputaciones provinciales, los consejos insulares, los cabildos y otros entes locales menores como parroquias, áreas metropolitanas etc.

6.1. ELECCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y JUSTICIA

En junio de 2015 se celebraron los procesos electorales dentro del ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y de la Administración de Justicia.

➤ ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

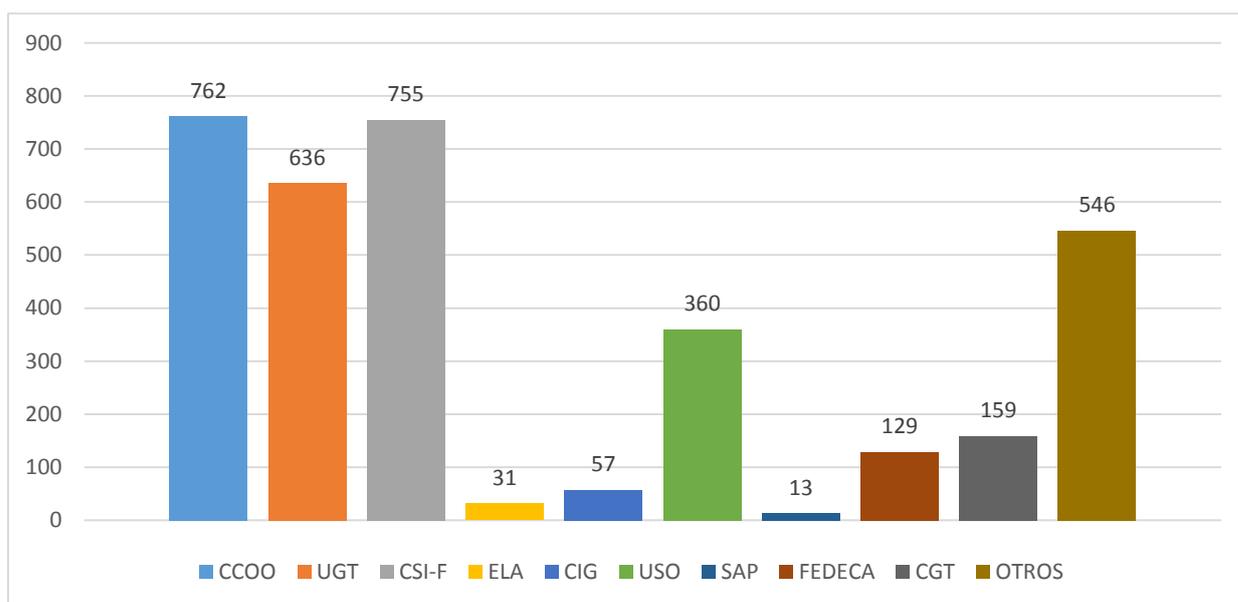
Representa el 8,37 % de todos los empleos públicos, con un total de 212.298 empleados⁸, y está compuesta por:

- Ministerios y Organismos Autónomos.
- Docencia no Universitaria.
- Centros Penitenciarios.
- Seguridad Social (Entidades Gestoras y Servicios Comunes).
- Patrimonio Nacional.
- Agencia Estatal Administración Tributaria.
- Agencia Estatales.
- Instituciones Sanitarias de Seguridad Social/Defensa/ONT (Organización Nacional de Trasplantes).

De los resultados electorales celebrados en el ámbito de la AGE, se desprende que los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Unión General de Trabajadores (UGT) son los más representativos, al obtener en la elección de miembros de Juntas de Personal y Comités de Empresa porcentajes totales del 22,10%, 21,90% y 18,45%, respectivamente, con una amplia ventaja respecto a los demás sindicatos.

En la siguiente tabla vemos el número total de representantes de personal funcionario, laboral y estatutario obtenidos en el conjunto de las unidades electorales establecidas en la Administración General del Estado.

⁸ Datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2015.

Gráfico nº 1: Número de representantes totales por sindicato. AGE 2015

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de www.fsc.ccoo.es. Junio de 2015.

➤ ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

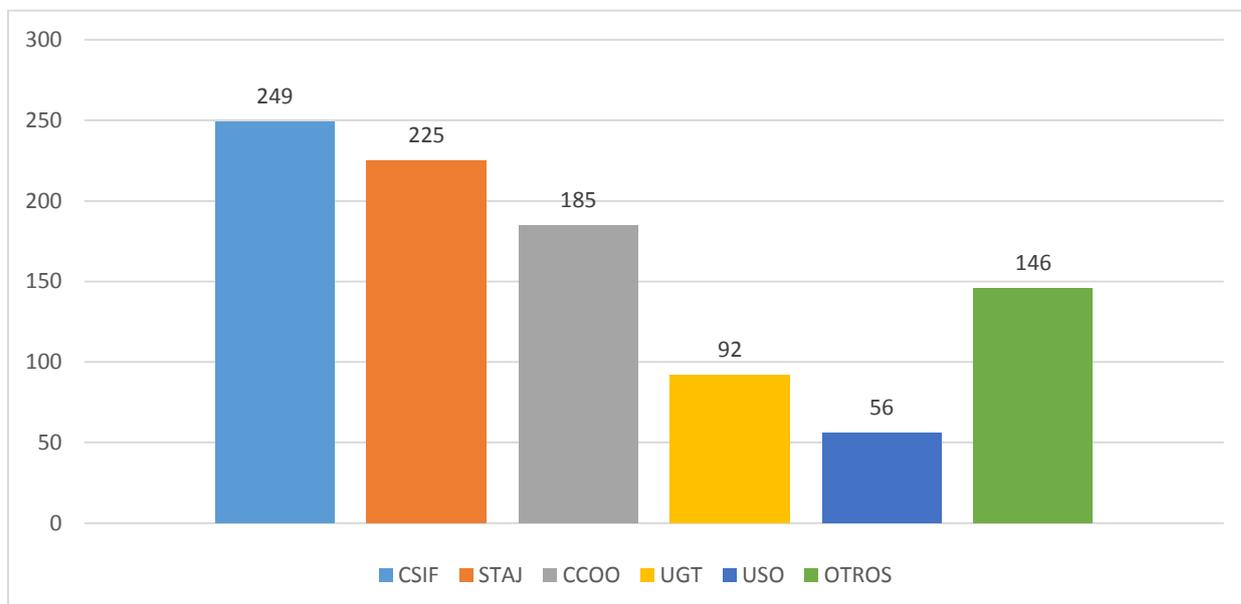
En primer lugar, hay que tener en cuenta que en doce de las Comunidades Autónomas del Estado Español las competencias de la Administración de Justicia están transferidas. Estas comunidades son: Asturias, Madrid, Canarias, Aragón, Cataluña, País Vasco, Galicia, Andalucía, Valencia, La Rioja, Navarra y Cantabria. En estos territorios las elecciones sindicales del sector de Justicia se celebran con las del resto de la comunidad. Según datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, del Instituto Nacional de Estadística, el número de funcionarios autonómicos que integran esta administración asciende aproximadamente a 38.000.

Dentro de la Administración Estatal, el sector de la Justicia cuenta en la actualidad con 24.415 empleados y supone el 0,98 % del total del empleo público⁹. Las elecciones sindicales se celebraron en junio de 2015 junto con las de la Administración General del Estado.

⁹ Datos publicados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2015

El CSIF fue el sindicato más votado por los funcionarios de justicia, seguido por el Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia (STAJ), CCOO, UGT y USO (Unión Sindical Obrera).

Gráfico nº 2: Número de representantes totales por sindicato. Administración de Justicia 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de www.fsc.ccoo.es. Junio de 2015.

6.2. ELECCIONES SINDICALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN

La Junta de Castilla y León celebró el día 3 de marzo de 2016 sus elecciones sindicales. Registraron un índice de participación del 70,03 %, superior en más de 5 puntos al de 2012, y ejercieron su derecho al voto 40.662 empleados públicos de los 58.062 censados.¹⁰. Junto con las elecciones sindicales que se celebraron en el año 2014, en el sector de la enseñanza no universitaria, se puede decir que el proceso electoral en Castilla y León ha finalizado.

La constitución de las Juntas de Personal en las unidades electorales está regulada en el artículo 3.1 de La Ley 9/1987, de 12 de mayo, de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

¹⁰ Dato obtenido de: Junta de Castilla y León. Consejería de Presidencia. 4 de marzo de 2016.

Para las Comunidades Autónomas pluriprovinciales, como es el caso de Castilla y León, establece que se constituirá: Una Junta de personal en los servicios centrales y una en cada provincia para los funcionarios destinados en ellas.

Otras Juntas de Personal que establece la LORAP para las Comunidades Autónomas, según el artículo 3.3, son:

- *“Una en cada provincia para el personal docente de los Centros públicos no universitarios, cuando estén transferidos los servicios.*
- *Una en cada área de salud para el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas dependientes de la Comunidad Autónoma.*
- *Una en cada Universidad dependiente de la Comunidad Autónoma para los funcionarios de los cuerpos docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.*
- *Una para el personal de cada organismo autónomo siempre que en conjunto tenga un censo mínimo de 150 funcionarios.”*

La Comunidad Autónoma de Castilla y León en virtud de sus competencias legislativas, y de acuerdo con la LORAP, constituyó las siguientes unidades electorales en cada una de las nueve provincias¹¹:

- Junta de Personal de Servicios Territoriales. Aquí votó todo el personal funcionario de la Junta de Castilla y León con destino en las 9 delegaciones territoriales de la comunidad.
- Comité de Empresa de Sanidad y Familia. Incluye al personal laboral del organismo autónomo “Gerencia de Servicios Sociales”.
- Comité de Empresa de Educación.
- Comité de Empresa del resto de Consejerías.
- Junta de Personal de Sanidad CYL (SACYL).
- Comité de Empresa de Sanidad CYL (SACYL).
- Junta de Personal de Servicios Centrales (sólo en Valladolid). Votaron los funcionarios de los servicios centrales de todas las Consejerías.

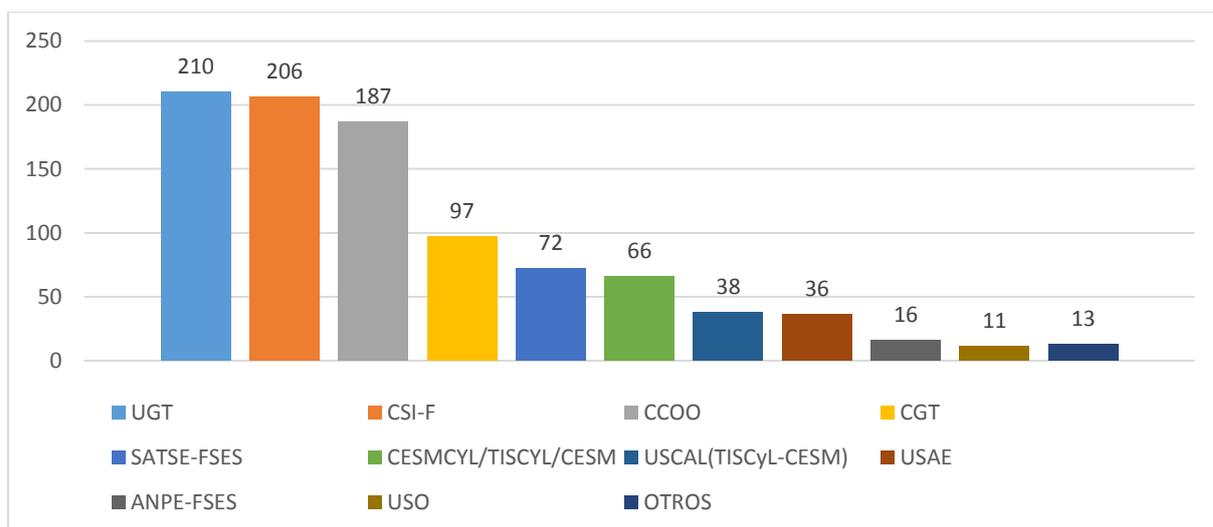
¹¹ Castilla y León no tiene competencias en materia de Justicia por lo que, a diferencia de otras Comunidades Autónomas, aquí no se constituyen unidades electorales para este ámbito.

No se constituyó unidad electoral para las Universidades públicas, dependientes de la Junta de Castilla y León, ya que sus elecciones se celebraron con anterioridad y se rigen por sus estatutos.

De los 952 representantes electos, entre las nueve provincias, 201 fueron elegidos por el personal funcionario, 425 por el personal laboral y 326 por el personal funcionario, laboral y estatutario de SACYL.

De estos últimos resultados electorales se extrae la conclusión de que vuelven a ser los sindicatos mayoritarios los más representativos. En este caso UGT, con prácticamente un 22% de representantes, ha sido el vencedor, seguido de CSIF y CCOO.

Gráfico nº 3: Resultado global de representantes electos por sindicato. JCYL+ SACYL 2016



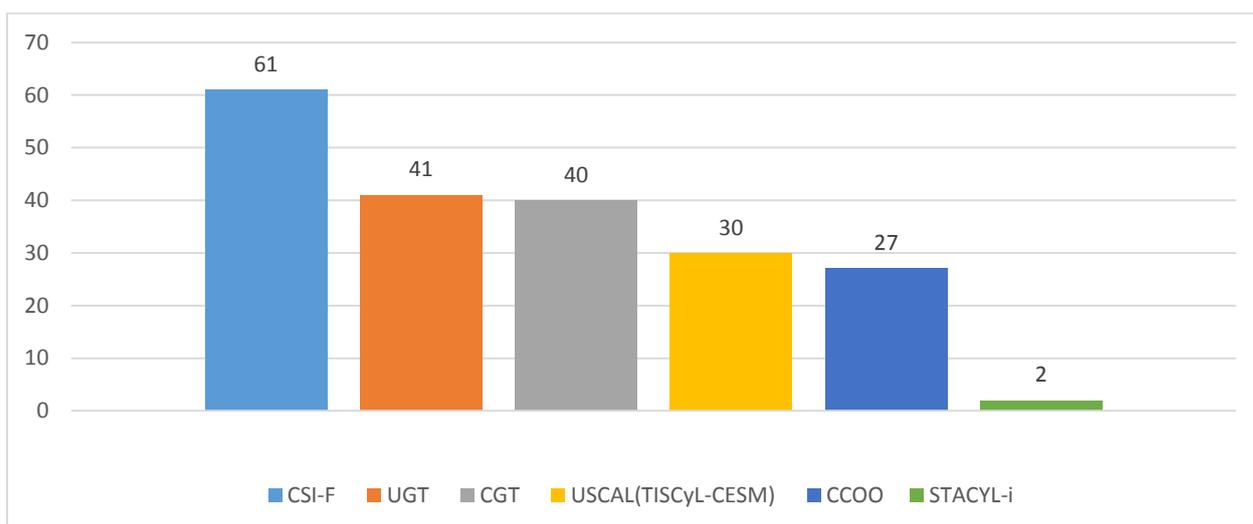
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de www.empleopublico.jcyl.es. Marzo de 2016.

En el ámbito de la salud y de la enseñanza los sindicatos tienden a federarse o confederarse para la mejor representación y promoción de los derechos e intereses laborales, profesionales, sindicales, sociales y culturales de sus afiliados. Destacan:

- CESMCYL/TISCYL/CESM, Confederación Estatal de Sindicatos Médicos de Castilla y León/Confederación Sindical de Titulados Superiores de Castilla y León/ Confederación Estatal de Sindicatos Médicos.
- SATSE/ FSES, Sindicato de Enfermería.
- USAE, Unión Sindical de Técnicos Sanitarios.

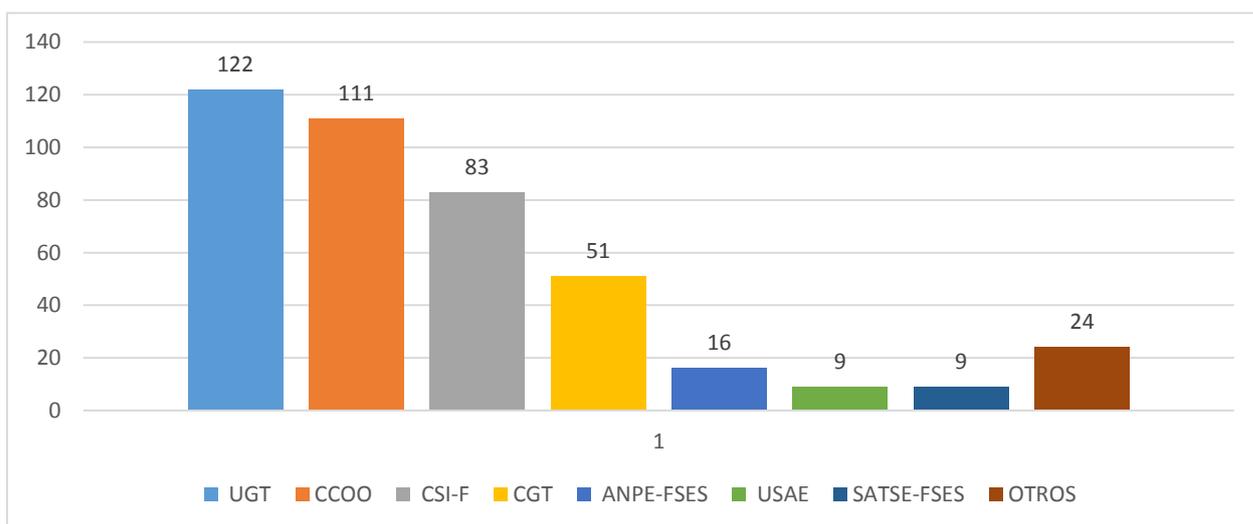
- ANPE- FSES¹²; Sindicato Independiente de Educación y Sanidad.
- USCAL, Unión Sindical de Castilla y León, que representa a los Cuerpos Generales de Técnicos Superiores y de Gestión y a los Cuerpos Especiales de Técnicos Facultativos y Medios.

Gráfico nº 4: Total de representantes del personal funcionario por sindicato. JCYL 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la Junta de Castilla y León. Consejería de Presidencia. 4 de marzo de 2016.

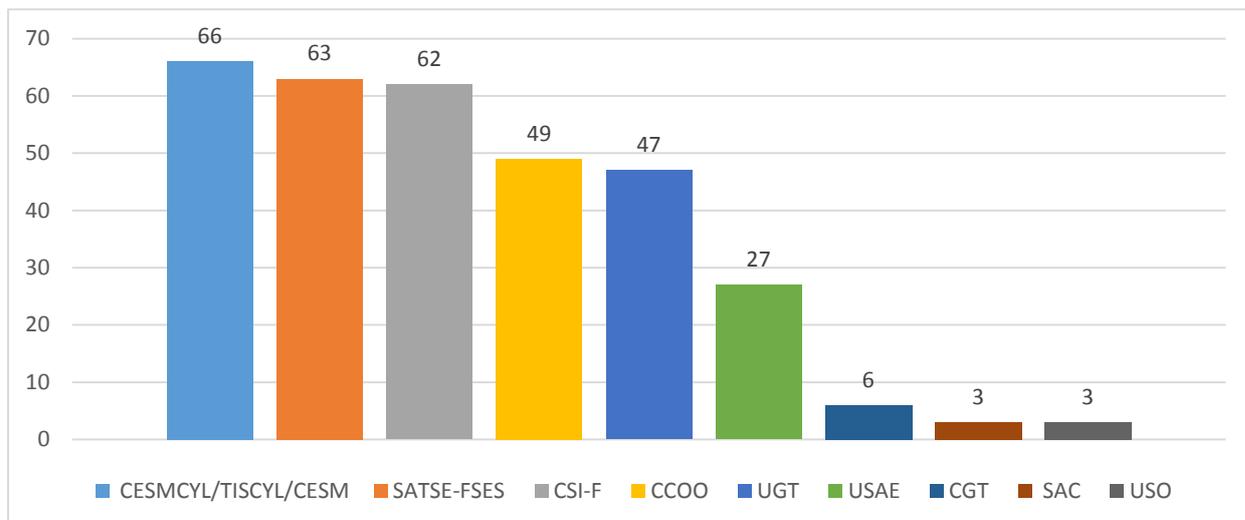
Gráfico nº 5: Total de representantes del personal laboral por sindicato. JCYL 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la Junta de Castilla y León. Consejería de Presidencia. 4 de marzo de 2016.

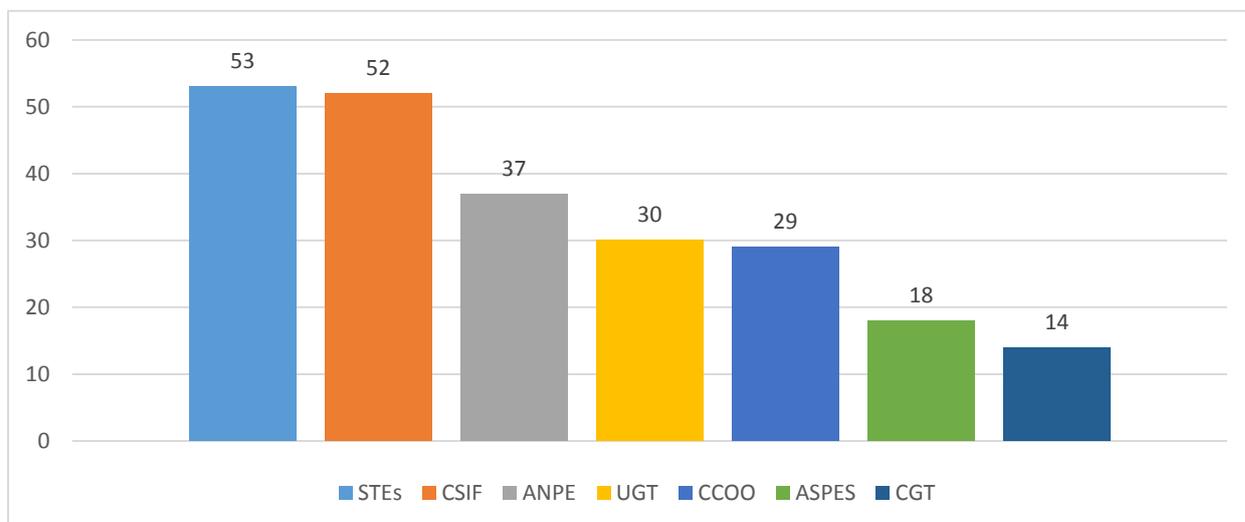
¹² Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad, formada por ANPE, SATSE y CEMSATSE.

Gráfico nº 6: Total de representantes del personal funcionario y laboral por sindicato. SACYL 2016



Fuente: Elaboración propia según datos recogidos de la Junta de Castilla y León. Consejería de Presidencia. 4 de marzo de 2016.

Gráfico nº 7: Total de representantes del personal funcionario y laboral por sindicato. Educación JCYL 2014



Fuente: Elaboración propia según datos recogidos de: www.comunicacion.cjyl.es. Diciembre 2014.

Si a los resultados globales del 2016 le sumamos los obtenidos en 2014, en el sector de la Educación, el sindicato más votado en Castilla y León es CSIF, con 258 representantes. Le siguen UGT con 240 y CCOO con 216.

➤ OTRAS ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS.

El grueso de los empleados públicos en España desempeña su trabajo en las administraciones autonómicas, de tal forma que alcanzan el 50,53 % de los más de dos millones y medio de empleados que, a julio de 2015, contabiliza el INE.

De las 17 Comunidades Autónomas vamos a referir a modo de ejemplo los resultados obtenidos en algunas de las más importantes por tamaño o población.

Tabla nº 2: ANDALUCIA: NÚMERO DE REPRESENTANTES POR SINDICATO. PERIODO 2014-2015

FUNCIONARIOS						
SAF¹³	CSIF	ISA¹⁴	UGT	CCOO	OTROS	TOTAL
106	56	33	15	11	15	236

Fuente: Personal Funcionario: www.juntadeandalucia.es. Mayo 2015.

LABORALES					
UGT	CCOO	CSI-F	USTEA¹⁵	OTROS	TOTAL
219	208	143	95	32	697

Fuente: Personal Laboral: www.juntadeandalucia.es. Junio 2015.

ENSEÑANZA						
CSIF	USTEA	ANPE¹⁶	CCOO	UGT	OTROS	TOTAL
95	62	56	55	33	52	353

Fuente: Enseñanza: www.rojoynegro.info. Diciembre 2014.

SANIDAD						
SATSE¹⁷	CSIF	FASPI-SMA¹⁸	CCOO	UGT	OTROS	TOTAL
255	198	176	154	130	116	1029

Fuente: Sanidad: www.andalucia.satse.es. Diciembre 2014.

¹³ SAF, Sindicato Andaluz de Funcionarios.

¹⁴ ISA, Sindicato Sanidad Andalucía.

¹⁵ USTEA, Unión de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores en Andalucía.

¹⁶ ANPE, Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza.

¹⁷ SATSE, Sindicato de Enfermería, (en sus inicios, 1986; Ayudantes Técnicos Sanitarios de España).

¹⁸ FASPI-SMA, Federación Andaluza de Sindicatos Profesionales Independientes-Sindicato médico andaluz.

JUSTICIA						
STAJ	CCOO	CSI-F	UGT	USO	OTROS	TOTAL
34	24	45	19	37	3	162

Fuente: Justicia: www.staj.andalucia.es. Junio 2015.

En esta Comunidad es el sindicato CSIF quien obtiene el mayor número de representantes, con un total de 537. CCOO obtiene 452 representantes y UGT 416. Andalucía tiene transferidas las competencias en materia de Justicia y las elecciones se celebraron en junio de 2015.

Tabla nº 3: CASTILLA LA MANCHA: NÚMERO DE REPRESENTANTES POR SINDICATO. PERIODO 2014-2015

FUNCIONARIOS					
CCOO	CSI-F	STAS¹⁹	UGT	USO	TOTAL
34	38	24	17	6	119

Fuente: Personal funcionario: www.periodicoclm.es. Mayo 2015.

LABORALES					
CCOO	CSIF	STAS	UGT	OTROS	TOTAL
118	60	48	47	3	276

Fuente: Personal laboral: www.elcrisoldecidadreal.es. Marzo 2015.

ENSEÑANZA					
ANPE	STE	CCOO	CSIF	UGT	TOTAL
43	37	32	27	14	153

Fuente: Educación: www.ste.clm.com. Diciembre 2014.

SANIDAD					
CESM	SATSE	CSIF	USAE	OTROS²⁰	TOTAL
41	57	77	24	74	272

Fuente: Sanidad: www.sescam.castillalamancha.es. Marzo 2015.

¹⁹ STAS, Sindicato de trabajadores y trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha.

²⁰ Incluye a UGT y CCOO con 22 y 21 representantes.

En el cómputo total, se aprecia que CCOO y CSIF son los sindicatos más votados con un total de 205 y 202 representantes respectivamente. Les sigue UGT con 78 representantes.

Castilla la Mancha es una de las cinco comunidades que no tiene transferidas las competencias en el ámbito de la administración de Justicia.

Tabla nº 4: MADRID: NÚMERO DE REPRESENTANTES POR SINDICATO. PERIODO 2014-2015

FUNCIONARIOS					
CCOO	CSIT-UP²¹	UGT	CSIF	OTROS	TOTAL
48	47	43	25	3	166

Fuente: Personal funcionario: www.csit.es. Noviembre 2015.

LABORALES					
CCOO	CSIT-UP	UGT	CSIF	OTROS	TOTAL
137	122	116	27	20	422

Fuente: Personal laboral: www.csit.es. Noviembre 2015.

SANIDAD					
CCOO	CSIT-UP	UGT	SATSE	OTROS	TOTAL
118	106	66	55	183	528

Fuente: Sanidad: www.csit.es. Mayo 2015.

EDUCACION					
CCOO	UGT	ANPE	CSIF	OTROS	TOTAL
76	20	47	31	17	191

Fuente: Educación: www.anpe-madrid.com. Diciembre 2014.

JUSTICIA					
STAJ	CCOO	CSIF	UTG	CSIT-UP	TOTAL
13	9	5	3	3	33

Fuente: Justicia: www.actualidadjusticia.wordpress.com. Marzo 2015.

²¹ CSIT-UP, Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid.

En la Comunidad de Madrid, CCOO con 388 representantes, CSIT-UP con 278 y UGT con 248 ocupan el primer, segundo y tercer puesto respectivamente.

En otras Comunidades Autónomas, por ejemplo el PAÍS VASCO, la suma de sindicatos de corte nacionalista como LAB o ELA supera en número de delegados a sindicatos históricos como CCOO y UGT. En el caso concreto de ELA, es el sindicato más representativo de los empleados públicos en el País Vasco y en Navarra.

De los resultados electorales obtenidos en el conjunto de las Administraciones Públicas, de todo el país, se desprende que CCOO y UGT siguen siendo los sindicatos más representativos. Esta supremacía se aprecia en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, donde sus delegados copan prácticamente el 80% de la composición de la misma²². El 20% restante pertenece a los sindicatos CSIF, ELA²³ y CIG²⁴.

6.3. COMPOSICIÓN DE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

En función de los resultados obtenidos en las elecciones, se distribuirá la representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en las mesas de negociación colectiva a una de las cuales hacíamos referencia en el párrafo anterior.

La negociación colectiva está regulada en el capítulo cuatro del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), donde se establece, como principio general, el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo.

En su artículo 33.1, el TRLEBEP, cita los principios de “*legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia*” como condiciones a las que debe estar sujeta la negociación colectiva.

²² Dato obtenido de: “*El tiempo del empleo público*”. www.fsc.ccoo.

²³ Sindicato de Trabajadores Vascos.

²⁴ Confederación Intersindical Gallega.

La composición de las mesas de negociación será la siguiente:

- Representantes de la Administración Pública.
- Organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.
- Organizaciones sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones a Delegados y Juntas de Personal, en aquellas unidades electorales del ámbito específico de su constitución.

Existe una doble estructura de mesas de negociación paralelas y complementarias entre sí. De una parte, las que se denominan Mesas de Negociación Generales Comunes y, de otra, las denominadas Mesas de Negociación Generales.

MESAS DE NEGOCIACIÓN GENERALES COMUNES

1. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Está conformada por la representación unitaria de todas ellas: Administración General del Estado, Administración Autonómica, Administración Local y sindicatos más representativos, incluidos los de las Comunidades Autónomas o con el 10% de representatividad en el conjunto de la de las Administraciones Públicas. Está presidida por la Administración General del Estado. Se encuentra regulada en el artículo 36.1 del TRLEBEP.

Actualmente, según la Resolución 14016 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la composición en cuanto a los representantes sindicales es la siguiente:

Tabla nº 5 COMPOSICIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS 2012.

SINDICATOS	% MESA	Nº DE MIEMBROS
CCOO	37,23	5
UGT	36,18	5
CSIF	20,44,	3
ELA	3,61	1
CIG	2,54	1

Fuente: Boletín Oficial del Estado nº 274 de 14 de noviembre de 2012.

En esta mesa las materias objeto de negociación afectan al conjunto de los empleados públicos (funcionarios, laborales y estatutarios) de todas las administraciones del país.

Trata de asuntos de carácter general, como por ejemplo incrementos salariales, normas relativas al acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, planes de Previsión Social Complementaria, ofertas de empleo público, derechos sindicales y de participación y otras recogidas en el artículo 37.1 del TRLEBEP.

Tras el último periodo de elecciones 2014-2016, y según estimaciones del Sindicato Comisiones Obreras, la composición de esta nueva mesa no va a variar respecto de la de 2012.

2. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CADA ADMINISTRACIÓN

Se constituirá una mesa en cada Administración Pública, es decir, en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, en las ciudades de Ceuta y Melilla y en cada Entidad Local.

Está formada por el conjunto del personal (funcionario, estatutario y laboral) propio de estas Administraciones Públicas. El TRLEBEP dispone, en su artículo 37.3, que en este caso las organizaciones sindicales legitimadas serán las que obtengan la representatividad establecida para su correspondiente ámbito geográfico de representación.

Serán objeto de negociación todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes a los empleados públicos (funcionarios, estatutarios y laborales) previstas en el artículo 37.1 del TRLEBEP, como el acceso y provisión, fondos económicos para la modernización de los servicios públicos y armonización de los sistemas retributivos, estabilidad y calidad del empleo, carrera profesional y promoción interna, formación, plan de igualdad, medidas de conciliación, plan de pensiones, acción social, etc.

MESAS DE NEGOCIACIÓN GENERALES

1. MESA DE NEGOCIACIÓN GENERAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los funcionarios públicos de cada Administración Pública del Estado constituirán su propia mesa de negociación colectiva. Respecto a la competencia de estas mesas, el artículo 34.3 del TRLEBEP dispone que *“son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con las condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito”*.

Podrán constituirse, en cada Administración, mesas de negociación sectoriales por las condiciones específicas de trabajo o por las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos, como es el caso del personal docente, el personal de la Administración de Justicia, el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas, etc.

En las mesas sectoriales se tratarán aquellos temas que no hayan sido, en ningún caso, objeto de decisión por parte de la mesa de negociación general de la Administración correspondiente o que ésta les haya delegado expresamente.

2. MESA DE NEGOCIACIÓN GENERAL DE PERSONAL LABORAL

La negociación colectiva, en el caso del personal laboral, es más flexible puesto que no está predeterminada en su totalidad. Afecta al conjunto del personal laboral de cada Administración Pública y se ajusta a lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores: *“Los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.”*

El TRLEBEP, en su artículo 32.2, garantiza además el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo que por causa grave de interés público se deba suspender o modificar el cumplimiento del mismo.

La negociación colectiva laboral puede ser de ámbito supraempresarial, y afectar a varias Administraciones, o intraempresarial, y afectar exclusivamente a un organismo o empresa.

Existen además los pactos y acuerdos. Los pactos se celebrarán en relación con materias propias del órgano administrativo que lo suscriba y sólo para el personal de ese ámbito. Los acuerdos, en cambio, pueden versar sobre materias que sean competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y exigen su aprobación expresa por los mismos. Los acuerdos pasarán a tener eficacia personal obligatoria y generalizada (“*erga omnes*”²⁵).

²⁵ Frente a todos o respecto de todos.

7. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La Libertad Sindical recibe un trato privilegiado en cuanto a su protección y tutela por tratarse de un derecho fundamental recogido en la Constitución Española.

Se trata de evitar actos de injerencia, de presión o actos discriminatorios y de abuso en las condiciones de trabajo por razón de la sindicación o no de los trabajadores. Las conductas antisindicales tienen que ser apreciadas por un órgano judicial y, si se confirman, dan lugar a la nulidad y al cese inmediato del comportamiento antisindical con la consiguiente reparación de sus consecuencias.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de Libertad Sindical por el empleador, las Administraciones Públicas o cualquier otra persona o entidad pública o privada, puede recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente. La Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce al sindicato al que pertenezca el trabajador, y a cualquier otro con la condición de más representativo, a personarse como coadyuvante²⁶ en el proceso.

Los procedimientos de tutela o de protección de la Libertad Sindical son varios:

- Procedimiento especial de tutela de la Libertad Sindical y de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.

Se encuentra recogido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, y el objeto del mismo es la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y acoso *“siempre que la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social”* (art. 177.1).

Nos encontramos ante un procedimiento especial que fue concebido expresamente para esta finalidad, cuya tramitación tiene carácter urgente y preferente respecto a todos los que se siguen en los órganos judiciales.

²⁶ Persona que se adhiriere a la pretensión en litigio, pero sin que pueda actuar con autonomía, subordinado a la parte principal.

El Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos. Los recursos siguen el mismo trato preferente y la sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.

El procedimiento social ordinario también permite recabar la tutela de la Libertad Sindical, acumulando esta pretensión a la modalidad procesal correspondiente.

– Recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

En principio, aunque el recurso de amparo únicamente podría utilizarse frente a las vulneraciones de un derecho fundamental, por disposiciones o actos jurídicos, omisiones o simples vías de hecho de los poderes públicos, el Tribunal Constitucional admite el conocimiento de estas vulneraciones aun tratándose de entidades y sujetos privados. Es destacable esta vía de protección en el caso de la Libertad Sindical.

Para acudir al Tribunal Constitucional es necesario agotar previamente los recursos judiciales disponibles en la jurisdicción ordinaria.

La legitimación para interponer el recurso de amparo corresponde a quienes hayan sido parte en el proceso judicial, así como al Defensor del Pueblo y al Ministerio Fiscal. Pueden comparecer en el proceso como coadyuvante las personas que se hayan visto afectadas por la decisión, acto o hecho por el cual se formule el recurso o que ostenten un interés legítimo en el mismo.

La sentencia que otorgue el amparo, tal y como recoge el artículo 55 de la Ley Orgánica 6/2007, de 24 de mayo, por la que se modifica la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional 2/1979, de 3 de octubre, contendrá alguno o algunos de los siguientes pronunciamientos:

- a) *“Declaración de nulidad de la decisión, acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos o libertades protegidos, con determinación en su caso, de la extensión de sus efectos.*
- b) *Reconocimiento del derecho o libertad pública, de conformidad con su contenido constitucionalmente declarado.*
- c) *Restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho con la consiguiente adopción de medidas apropiadas, en su caso para su conservación.”*

8. CONCLUSIONES

Con este Trabajo Fin de Grado he querido conocer la evolución de la Función Pública desde la época del absolutismo, donde los empleados públicos eran nombrados y separados por el Rey, hasta la administración actual, cuyas bases sentó la Constitución Española de 1978.

Ha sido un trayecto largo en el tiempo, desde 1829 hasta 2015, pero poco productivo en lo referente a derechos sindicales. En realidad, es a partir de 1977 cuando se puede hablar de un intento de regular el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos (RD 1522/1977, de 17 de junio).

El mayor avance, a mi juicio, lo originó la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en 1985, dado que cimentó las bases del derecho a la sindicación y negociación en igualdad de condiciones entre trabajadores públicos y privados.

Existía realmente una necesidad de configurar y armonizar el sindicalismo en la Función Pública. El número de funcionarios crecía constantemente y Sindicatos y multitud de Asociaciones de funcionarios así lo demandaban.

Finalmente, la aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como instrumento regulador de la Función Pública y garante de los derechos de los empleados públicos, ha rematado las lagunas legales y ambigüedades existentes hasta el momento en materia de régimen jurídico del empleo público. Aquí se encuentra incluido el derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, que considero se ha desarrollado ampliamente.

En el momento actual, he podido comprobar que el número de asociaciones y sindicatos va en aumento, y que la defensa de los intereses individuales y colectivos de los empleados públicos nunca presentó tal abanico de opciones sindicales. Casi cada grupo, cuerpo o escala de funcionarios y empleados públicos tiene su sindicato corporativo. Sanidad, Justicia y Educación son el más claro ejemplo.

Nos corresponde a los empleados públicos ser conscientes del valor del ejercicio de la Libertad Sindical y participar activamente para decidir nuestro futuro.

9. BIBLIOGRAFIA

a) Artículos en revistas:

- ALFONSO, C. L. (2011): «*Libertad sindical y negociación colectiva en el empleo público.*» Cuadernos de la Fundación. Valencia.
- BOTO, A. (2015): «*Documentación Administrativa.*» Nueva Época. Número 2. Universidad de Oviedo.
- MEILAN, J.L. (1996): «*La Administración Pública a partir de La Constitución Española de 1978.*» Revista Española de Derecho Constitucional.
- MUÑOZ, J.I. (2012): «*Los sistemas de carrera y movilidad.*» Madrid. Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid.

b) Textos

- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.(2016): «*Derecho del Trabajo.*» Promoción Interna al Cuerpo de Gestión de la Administración de Castilla y León.

c) Direcciones URL y sitios de internet

- ALOS, R., BENEYTO, P.J., JÓDAR, P., MOLINA, O. Y VIDAL, S.:(2015) «*La representación sindical en España*». Fundación 1º de mayo. Madrid.
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/librorepresentacion.pdf>
- BOLETÍN ESTADÍSTICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. 2015.
http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas/parrafo/Boletin_Estadis_Personal/BEP_JULIO_2015.pdf
- CCOO. FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (2015): «*El tiempo del empleo público.*»
http://tribunadigital.fsc.ccoo.es/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/150715_guia_aapp.pdf
- CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO. (2014): «*Guía Práctica de Elecciones Sindicales en las Administraciones Públicas.*»
<http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/eleccionessindi/admonpublica/guiaesap-2014.pdf>
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN. (2016): «*La sindicación de los funcionarios públicos.*»
<http://www.eclap.jcyl.es/web/jcyl/ECLAP/es>
- FEDECA. FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE LOS CUERPOS SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO. (2011): «*Presentación; breve referencia histórica.*»
<http://www.fedeca.es/paginas/presentacion>
- LÓPEZ, J.M. (2012): «*La negociación colectiva en el sector público.*» Profesor Asociado, Director de Recursos Humanos Universidad de Sevilla.
<http://personal.us.es/jmlopezgomez/uploads/jmlg/revistas/negociacioncolectiva.pdf>
- MAURI, J. (2012): «*Los órganos de representación del personal funcionario: delegados y juntas de Personal. Una visión crítica.*» Barcelona.
<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/51524.pdf>

- MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL. (2010): «*Las Organizaciones Sindicales.*»
http://www.mpt.es/documentacion/funcion_publica/dialogo/org_sindicales.htm
- PASTOR FUENTEJATA, J.A. (2011): «*Origen y Evolución Histórica de La Función Pública Española.*» *Curso de Verano "Crisis económica y Función Pública*
<http://www.uned-illesbalears.net/Tablas/funcionp2.pdf>.
- RIVERO LAMAS, J. Y DE VAL TENA, ANGEL L. (2012): «*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.*»
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est10.pdf
- YEBRA, C M. (2012): «*El Estatuto Básico del Empleado Público CYM.*»
<https://icaitam.wordpress.com/2012/09/23/el-estatuto-basico-del-empleado-publico-origenes/>

BLOGS Y OTRAS WEB CONSULTADAS

- HISTORIA POLÍTICA Y SOCIAL DE ESPAÑA E HISPANOAMÉRICA. (2013): «*Los primeros funcionarios*».
<http://celiahistori.blogspot.com.es/>
- ELECCIONES SINDICALES EN ANDALUCIA 2014-2015
<http://sevilla.abc.es/andalucia/20150507/sevi-andalucia-elecciones-junta-201505062026.html>
<http://www.20minutos.es/noticia/2452647/0/saf-obtiene-44-92-apoyo-elecciones-sindicales-administracion-general-con-participacion-57-36/>
http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/noticias/2015/mayo/noticia_07052015.htm
http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/noticias/2015/junio/noticia_17062015.htm
<http://rojoynegro.info/articulo/acci%C3%B3n-sindical/an%C3%A1lisis-elecciones-sindicales-ense%C3%B1anza-andaluza>
http://www.fasecgt.org/spip.php?article17427#.V2E_3NKLTcs
<http://andalucia.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/el-sindicato-de-enfermeria-gana-las-elecciones-en-el-sas-y-se-consolida-como-primer-sindicato-en-la-mesa-sectorial>
<http://stajandalucia.es/staj-informa-elecciones-sindicales-en-crdoaba-staj-obtiene-3-delegados/>
- ELECCIONES SINDICALES EN CASTILLA LA MANCHA 2014-2015
<http://www.periodicoclm.es/articulo/politica/resultados-elecciones-sindicales-funcionarios-jccm/20150514121010001599.html>
<http://www.europapress.es/castilla-lamancha/noticia-ccoo-gana-elecciones-sindicales-personal-laboral-junta-20150325213353.html>

<http://elcrisoldecidadreal.es/2015/03/26/73678/ccoo-gana-las-elecciones-sindicales-del-personal-laboral-en-castilla-la-mancha/>

http://www.anpeclm.com/web/index.php?option=com_content&view=article&id=2969:anpe-gana-las-elecciones-sindicales-con-una-amplia-mayoria-en-castilla-la-mancha&catid=110:notas-de-prensa&Itemid=898

<http://ste-clm.com/ste-clm-duplica-resultados-en-las-elecciones-siendo-la-segunda-fuerza-sindical-en-castilla-la-mancha/>

<http://www.latribunadealbacete.es/noticia/Z1193A99D-994B-0201-B494C3BF3E893EF3/20150514/ccoo/obtiene/34/delegados/elecciones/sindicales/junta/7/mas/tenia>

http://sescam.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20150306/resultados_definitivos_web_ipce_2015.pdf

– ELECCIONES SINDICALES EN MADRID. 2014-2015

http://www.csit.es/hospedasw/arbol_csit/elecciones/eleccionesCM2015.htm

<http://www.fetemadrid.es/elecciones2014/publica/resultados.php>

<http://www.lavanguardia.com/local/madrid/20141205/54421120683/ccoo-gana-las-elecciones-sindicales-en-educacion-pero-pedira-nuevo-recuento.html>

<http://www.anpe-madrid.com/ANPE-Madrid+aumenta+su+representatividad+y+se+consolida++como+segunda+fuerza+sindical+en+la+ense%C3%B1anza+p%C3%ABlica>

<https://actualidadjusticia.wordpress.com/2015/03/26/resultado-elecciones-sindicales-admon-justicia-en-la-comunidad-de-madrid/>

– ELECCIONES SINDICALES EN CASTILLA Y LEÓN. 2014-2016

http://www.empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1246947697738/_/1284534049659/Comunicacion