



# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del Trabajo**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

## **Trabajo Final de Grado: Actualidad Sindical en la Administración Pública**

Presentado por:

**Sheila Ríos Capilla**

Asignatura: Trabajo Fin de Grado

Profesor: María Teresa Fernández Santos

Palencia, jueves, 19 de junio de 2025

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN: EL SINDICATO EN LA ADMINSTRACIÓN PÚBLICA</b>	<b>4</b>
PRESENTACION	4
JUSTIFICACIÓN: IMPORTANCIA DEL DERECHO SINDICAL EN LA ADM. PÚBL.	4
OBJETIVOS DEL TRABAJO	5
METODOLOGIA EMPLEADA	5
REGULACIÓN	6
<b>MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>6</b>
DEFINICION DEL DERECHO SINDICAL	6
EVOLUCIÓN HISTÓRICA	6
COMPARATIVA ENTRE ADMINISTRACION PUBLICA Y EMPRESA PRIVADA	8
IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO	9
LA SECTORIZACION: ANÁLISIS DE SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS	12
<b>NORMATIVA Y MARCO JURÍDICO</b>	<b>13</b>
FUNCIONAMIENTO SINDICAL EN LA ADM. PÚBL.: MARCO JURÍDICO ESENCIAL	13
LEY 9/1987, 12 de junio, DE DCHOS. Y LIBERTADES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBL.	15
LEY ORGANICA 11/1985, 2 de agosto, DE LIBERTAD SINDICAL	15
ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO (EBEP) y RDL 5/2015	17
CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	19
<b>ANALISIS DE CASOS PRACTICOS Y TENDENCIAS ACTUALES</b>	<b>19</b>
ESTUDIO DE CASOS RECIENTES: APLICACIÓN DCHO. SINDICAL EN LA ADM.PÚBL.	19
TENDENCIA ACTUAL A LA SECTORIZACION EN LA ADM.PÚBL.	24
IMPACTO DE LA SECTORIZACION EN LA ADM.PÚBL.	29
DISCUSIÓN Y COMPARATIVA CON LA EMPRESA PRIVADA	30
DIFERENCIAS CLAVE	30
PECULIARIDADES	31
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA SECTORIZACION EN LA ADM.PUB.	32
IMPACTO DE LA SECTORIZACION EN LA EFICIENCIA ADMINSTRATIVA	33
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
EVALUACION DE LA EFICACIA DEL DERECHO SINDICAL EN LA ADM.PUB..	34
MEJORAS RECOMENDADAS	34

## **BIBLIOGRAFIA**

<b><u>Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.</u></b>	<b><u>35</u></b>
<b><u>Ley 9/1987, de 12 de junio, Derechos y Libertades de los Funcionarios Públicos.</u></b>	<b><u>35</u></b>
<b><u>Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).</u></b>	<b><u>35</u></b>
<b><u>Real Decreto Legislativo 5/2015.</u></b>	<b><u>35</u></b>
<b><u>Convenios de la OIT.</u></b>	<b><u>35</u></b>
<b><u>Artículos académicos y estudios de caso.</u></b>	<b><u>35</u></b>

## **INTRODUCCION: EL SINDICATO EN LA ADMINSTRACION PUBLICA**

### **PRESENTACIÓN**

Históricamente, la relación entre los sindicatos y la Administración Pública ha sido más estrecha y formalizada que en el sector privado. Esta diferencia se debe a varios factores, entre ellos, la naturaleza del empleo público, la estabilidad laboral y la regulación específica que otorga un marco jurídico robusto para la actividad sindical.

Mi Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar la evolución, la normativa vigente y las tendencias actuales en el derecho sindical en la Administración Pública, con especial atención a la sectorización y su comparación con el sector privado.

La metodología que he empleado se ha basado en un análisis documental de la legislación vigente, jurisprudencia relevante, estudios académicos actuales y noticias recientes. Con ello pretendo ofrecer una visión crítica y actualizada del panorama sindical en el ámbito público, identificando fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

### **JUSTIFICACIÓN: IMPORTANCIA DEL DERECHO SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Para justificar la elección del tema de este TFG, debo explicar que, durante mi experiencia profesional, tanto en empresa privado como en la Administración Pública, he podido ser partícipe de diferentes momentos y situaciones donde se han abordado la aplicación del derecho sindical.

Además, al plantear el tema de este Trabajo de Fin de Grado, he considerado que el estudio del Derecho Sindical en la Administración Pública ofrece un campo de análisis de especial relevancia en el ámbito de las Relaciones Laborales. Su importancia actual se sustenta en una combinación de factores distintivos que lo configuran de una manera particular en comparación con el sector privado.

En primer lugar, las bases de las relaciones laborales en la Administración Pública española se caracterizan por un conjunto de elementos que favorecen una mayor libertad y una presencia sindical más notable. Lo que refleja un marco legal con garantías superiores, que confiere al derecho sindical un amparo constitucional reforzado y un desarrollo normativo específico. Esta solidez jurídica contrasta con la regulación del sector privado, otorgando a las organizaciones sindicales un papel institucional más consolidado.

En segundo lugar, la estabilidad laboral de los trabajadores públicos (especialmente en el régimen funcional de carrera) es un factor decisivo. Esta seguridad en el empleo reduce considerablemente la percepción de riesgo o temor a represalias, animando a una participación sindical más abierta y activa.

Finalmente, la *presión jerárquica o empresarial* tiende a ser menor en la Administración Pública si la comparamos con las dinámicas de un entorno privado impulsado por el ánimo de lucro.

La confluencia de estos factores-un fuerte respaldo legal, la seguridad en el puesto de trabajo y una menor exposición a presiones directas- crean un contexto único en la Administración Pública española. Aquí, el Derecho Sindical no se limita a un conjunto de normas, sino que se manifiesta con una vitalidad y una capacidad de acción singulares, propiciando una mayor libertad y una presencia sindical más pronunciada que en la empresa privada. Todo ello permite comprender las dinámicas reales de poder y negociación en el sector público.

## **OBJETIVOS DEL TRABAJO**

El objetivo principal del trabajo es desarrollar y analizar las diferencias en la aplicación del derecho sindical entre la Administración Pública y el sector privado con sus pros y sus contras, basándome en estos tres puntos en particular:

- Analizar la evolución del Derecho Sindical en la Administración Pública española, desde la “prohibición” hasta la actualidad, destacando cómo el marco legal y la estabilidad laboral han configurado la particular libertad y presencia sindical que la distingue del sector privado. La idea es ver de dónde partimos para entender dónde estamos, poniendo el foco en esas “garantías” que existen en el sector público.
- Estudiar el fenómeno de la sectorialización sindical dentro de la Administración Pública, investigando cómo el auge de sindicatos con intereses específicos (gremiales o profesionales) está impactando las dinámicas de la negociación colectiva y las condiciones laborales generales.
- Evaluar los desafíos y oportunidades que la fragmentación de la representación sindical plantea para la eficacia del diálogo social y la gestión de personal en las Administraciones Públicas, y pensar en soluciones, viendo cómo se pueden equilibrar los intereses particulares con el bien común de la Administración y sus empleados.

## **METODOLOGIA EMPLEADA: ANALISIS DOCUMENTAL Y REVISIÓN NORMATIVA**

Para lograr una comprensión global del marco legal y conceptual, me he centrado en una metodología de análisis documental y revisión normativa, investigando en diferentes ámbitos. El proceso ha consistido en una búsqueda y lectura de información de forma genérica, explorando diversas fuentes para entender el contexto y los conceptos clave del sindicalismo en el sector público: teoría aprendida durante el grado en relación con

el Derecho Sindical, información recopilada a través de personas afiliadas a distintos sindicatos y/o partícipes de la “vida sindical”, investigación en la red y medios de prensa.

Paralelamente, he realizado una revisión normativa, revisando leyes fundamentales como la Constitución Española, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y, de manera crucial, el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Además, he consultado jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo para comprender cómo se aplican e interpretan estas leyes en la práctica.

## **REGULACIÓN**

---

- Constitución Española (CE) de 1978
- Normativa Internacional (OIT)
- Normativa Europea
- Normativa Nacional (LOLS y EBEP/TREBEP)

## **MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUALIZACIÓN**

### **DEFINICIÓN DEL DERECHO SINDICAL**

---

El derecho sindical es una rama del Derecho del Trabajo que regula la libertad de los trabajadores y empleadores para asociarse y formar sindicatos, así como el funcionamiento y los derechos de estas organizaciones.

A través de este derecho se protege la representación colectiva de los intereses laborales, y se garantiza que los trabajadores puedan organizarse, negociar colectivamente y ejercer derechos fundamentales como la huelga.

En este sentido, el derecho sindical no solo permite la existencia de los sindicatos, sino que también establece las normas para que puedan actuar con autonomía y legitimidad en defensa de sus afiliados. Este marco legal está reconocido tanto en la normativa interna de los países (Constitución, LOLS y TREBEP en el caso de España), como en convenios internacionales, especialmente los de la OIT, lo que demuestra su relevancia en la protección de los derechos laborales.

### **EVOLUCIÓN HISTÓRICA: DE LA PROHIBICIÓN A LA PLENA CIUDADANÍA**

---

El Derecho Sindical en España no es solo un conjunto de normas que regulan la actividad de los sindicatos, también es un reflejo de nuestra historia reciente, una conquista social y un pilar fundamental de nuestra democracia. Para entenderlo a fondo, hay que mirar atrás, su evolución histórica:

### ➤ PROHIBICIÓN Y CLANDESTINIDAD (s.XIX-1977)

Durante el siglo XIX y gran parte del XX, la libertad sindical fue una quimera en España. La asociación obrera era vista con recelo o incluso perseguida.

El Código Penal de 1870 ya penalizaba las coaliciones de obreros, y aunque hubo intentos tímidos de reconocimiento (como la Ley de Asociaciones de 1887), la realidad era que los sindicatos operaban de forma semi-ilegal o en la total clandestinidad.

El punto álgido de esta prohibición llegó con la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), que instauró un modelo corporativista, y especialmente con el Franquismo (1939-1975). Durante esta larguísima etapa, la libertad sindical fue abolida por completo. Se impuso el Sindicato Vertical, una organización única y obligatoria que englobaba a empresarios y trabajadores, bajo el control férreo del régimen. Era un sistema que negaba la autonomía sindical y la capacidad de los trabajadores para defender sus propios intereses de forma independiente. Pensar en huelga o en negociación colectiva libre era impensable; las reivindicaciones laborales se canalizaban (o más bien, se sometían) a través de esta estructura impuesta.

### ➤ TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA (1977 en adelante)

La llegada de la democracia a España marcó un antes y un después para el derecho sindical. Fue uno de los pilares de la reconstrucción democrática. En 1977, un año crucial, se aprueba la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical. Esta ley supuso la derogación del Sindicato Vertical y la legalización de los sindicatos libres. ¡Imagínate lo que significó para los trabajadores que durante décadas estuvieron reprimidos!

Sin embargo, el verdadero blindaje de la libertad sindical llegó con la Constitución Española de 1978. El artículo 28.1 de la Constitución eleva la libertad sindical a la categoría de derecho fundamental, garantizando el derecho a sindicarse libremente, a fundar sindicatos, a afiliarse y a no afiliarse. Esto es crucial porque significa que cualquier vulneración de este derecho puede ser protegida por los tribunales e incluso por el Tribunal Constitucional.

Posteriormente, este derecho fundamental fue desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985. Esta ley es, para mí, el texto clave del derecho sindical en España. Regula de forma exhaustiva:

- I. El contenido de la libertad sindical: desde la creación de sindicatos hasta la realización de actividades sindicales (negociación colectiva, huelga, etc.).
- II. La representación sindical: establece criterios para determinar los sindicatos "más representativos" a nivel estatal y autonómico, dándoles un papel privilegiado en la negociación colectiva y en la participación institucional.
- III. La tutela de la libertad sindical: mecanismos para proteger el derecho frente a actos antisindicales.

### ➤ MOMENTO ACTUAL: ADAPTACIÓN Y PLURALISMO SINDICAL

Desde la LOLS, el derecho sindical español ha evolucionado, adaptándose a los cambios económicos y sociales. Ha habido reformas laborales que han afectado, indirectamente, a la capacidad de acción sindical (por ejemplo, en relación con la negociación colectiva o el despido), y la globalización y la digitalización presentan nuevos desafíos.

Hoy en día, el derecho sindical en España se caracteriza por:

- Una **pluralidad sindical** (aunque con un claro predominio de CCOO y UGT como sindicatos más representativos).
- Una **fuerte protección constitucional y legal** de la libertad sindical.
- La **negociación colectiva** como herramienta fundamental para la determinación de las condiciones de trabajo.
- El **derecho de huelga** como última ratio en los conflictos laborales.
- La **participación institucional** de los sindicatos en diversos órganos de consulta y decisión.

Además, existe el predominio de un bisindicalismo protagonizado por CCOO y UGT, y cierto auge, en determinados sectores, de los sindicatos de categoría o grupo profesional: médicos, pilotos, controladores de cabina, policías, etc.

En definitiva, el derecho sindical en España es el resultado de una batalla constante por los derechos de los trabajadores. Pasamos de la represión más absoluta a tener un derecho fundamental reconocido y protegido. Estudiar su evolución no es solo aprender sobre leyes, sino entender cómo la sociedad española ha ido construyendo un espacio de diálogo y de equilibrio (siempre precario, por supuesto) entre capital y trabajo. Para un estudiante como yo, es un recordatorio de la importancia de estos derechos y de la necesidad de seguir defendiéndolos.

## COMPARATIVA ENTRE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EMPRESA PRIVADA

### ➤ MAYOR PROTECCIÓN LEGAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Los funcionarios públicos y el personal laboral fijo están protegidos por normas específicas, como el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que garantiza expresamente su derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

A esto debemos añadir que el despido de un funcionario público es mucho más difícil que en el sector privado, lo que da mayor seguridad para ejercer actividades sindicales sin miedo a represalias.

### ➤ ESTABILIDAD LABORAL

Ya que la estabilidad en el empleo está “garantizada” para los empleados públicos, estos pueden implicarse en la actividad sindical sin temor a perder su puesto.

En cambio, en la empresa privada donde la estabilidad laboral puede ser precaria, especialmente en empleos temporales, la participación sindical suele percibirse como un riesgo.

➤ **TRADICIÓN Y CULTURA SINDICAL MÁS FUERTE**

En muchos organismos públicos existen secciones sindicales consolidadas con una larga trayectoria y presencia institucional, lo que da más visibilidad y legitimidad a los sindicatos.

En la empresa privada, aún con la ley que reconoce los derechos sindicales, a menudo no se ejercen plenamente por falta de implantación o por presión empresarial. Son minoritarias las empresas privadas que cuentan con secciones sindicales, incluso representantes de los trabajadores, y es más habitual en el caso de grandes empresas que en PYMES.

➤ **DERECHOS RECONOCIDOS Y PRÁCTICADOS CON MAYOR REGULARIDAD**

Los representantes sindicales en la administración pública suelen tener liberaciones sindicales, acceso a recursos, y canales institucionales de participación como mesas de negociación (órgano de negociación en el que intervienen representantes de las diferentes partes implicadas, suelen ser equipos multidisciplinares y multifuncionales).

En el sector privado, aunque la ley también reconoce derechos sindicales, a menudo no se ejercen plenamente por falta de implantación o por presión empresarial.

➤ **MENOR PRESION EMPRESARIAL**

En el sector público no hay un "empresario" con intereses económicos directos como en la empresa privada. Por tanto, hay menos incentivos para obstaculizar la actividad sindical.

Por el contrario, en el sector privado es más común encontrar represalias, coacciones o despidos encubiertos hacia los trabajadores que se organizan sindicalmente.

## **IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**

El sector público es un escenario distinto, con sus propias reglas y complejidades. Entender la negociación colectiva aquí es comprender cómo se construye la gestión de los servicios que nos afectan a todos como ciudadanos, desde la educación a la sanidad, pasando por la seguridad.

Es tan importante por varios motivos fundamentales que la convierten en un verdadero pilar:

➤ La Democratización de las RRL en la Administración Pública

Tradicionalmente, la relación entre el Estado y sus empleados era mucho más unilateral, casi una "imposición" de condiciones. El Estatuto de los Trabajadores en su momento y, sobre todo, el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) han transformado esto.

La negociación colectiva introduce la democracia laboral en un ámbito que antes era mucho más jerárquico. Significa que las condiciones de trabajo de miles de empleados públicos ya no se deciden solo "desde arriba", sino que se dialogan y pactan con sus representantes legítimos: los sindicatos. Esto es vital ya que:

- *Da voz a los empleados públicos:* Permite que sus preocupaciones, demandas y propuestas sean escuchadas y consideradas por la Administración. No es solo un tema de "salario", sino de condiciones, jornadas, conciliación, formación, etc.
- *Fomenta la corresponsabilidad:* Al involucrar a los empleados en la definición de sus condiciones, se genera un mayor compromiso y sentido de pertenencia. Si participan en la solución, es más probable que la asuman y la defiendan.

➤ Herramienta para la Mejora de las Condiciones del Trabajo y del Servicio Público

La negociación colectiva no es un capricho sino una necesidad y en el sector público, su importancia radica en que permite:

- **Mejorar y adaptar las condiciones laborales:** Los convenios y acuerdos en el sector público van más allá de lo que establece la ley. Pueden (y deben) desarrollar aspectos como:
  - **Incrementos retributivos:** Más allá de lo que marca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, los acuerdos pueden concretar cómo se distribuyen y aplican.
  - **Jornadas y horarios:** Adaptación a las necesidades de los servicios y a la conciliación de la vida personal y familiar.
  - **Carrera profesional:** Establecimiento de sistemas de promoción, evaluación del desempeño, etc.
  - **Formación y cualificación:** Planes para el desarrollo profesional de los empleados.
  - **Salud laboral y prevención de riesgos:** Medidas específicas para proteger a los trabajadores de la Administración.
- **Adecuación a las particularidades de cada ámbito:** No es lo mismo un hospital que una oficina de registro, o un ayuntamiento que una consejería autonómica. La negociación colectiva permite adaptar las normas generales a las realidades específicas de cada colectivo y servicio. Esto garantiza que las condiciones sean más justas y eficientes para cada contexto.
- **Garantizar la estabilidad y la calidad del servicio:** Unas condiciones laborales pactadas y justas contribuyen a retener el talento, a reducir la rotación y, en última instancia, a mejorar la calidad de los servicios

públicos que se prestan a la ciudadanía. Si los empleados están motivados y sus derechos garantizados, el servicio funciona mejor.

### ➤ Mecanismo de Estabilidad y Paz Social

Imaginemos un sector público sin negociación colectiva. Sería un caldo de cultivo para la conflictividad. Los sindicatos, al negociar, actúan como cauce institucional para las reivindicaciones de los empleados. Esto permite:

- **Prevenir conflictos:** El diálogo constante y la búsqueda de acuerdos evitan que las tensiones se acumulen y deriven en huelgas o protestas.
- **Resolución pactada de diferencias:** Si surgen problemas, la mesa de negociación es el foro idóneo para buscar soluciones consensuadas, que son siempre más duraderas y efectivas que las impuestas.
- **Legitimidad de las decisiones:** Cuando las condiciones se pactan, tienen una mayor legitimidad y aceptación por parte de los trabajadores, lo que facilita su aplicación.

### ➤ Configuración de las Relaciones Laborales Públicas: Funcionarios vs Laboral

Es importante recordar que el sector público español tiene una particularidad: conviven personal funcionario y personal laboral. La negociación colectiva, si bien tiene diferencias para cada régimen, es fundamental para ambos:

- **Personal Laboral:** Sus condiciones se rigen en gran parte por el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos, de forma muy similar al sector privado.
- **Personal Funcionario:** Aunque su régimen es estatutario (regulado por normas con rango de ley), el TREBEP reconoce expresamente su derecho a la negociación colectiva para determinadas materias (retribuciones, jornada, permisos, etc.). Esto permite una "laboralización" de sus condiciones en algunos aspectos, acercándolos al modelo de negociación.

### ➤ Adaptación a los Retos Actuales

Actualmente, el sector público se enfrenta a desafíos importantes: envejecimiento de las plantillas, necesidad de digitalización, ajustes presupuestarios, demandas crecientes de la ciudadanía, etc. La negociación colectiva es vital para abordar estos retos de manera consensuada:

- **Modernización y eficiencia:** Los acuerdos pueden incluir medidas para la mejora de la eficiencia, la adaptación de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías, o la reordenación de recursos.
- **Gestión del cambio:** Las transformaciones necesarias en la Administración Pública son más fáciles de implementar si cuentan con el apoyo de los representantes de los trabajadores.
- **Respuestas a las crisis:** En momentos de crisis (como la pandemia o las crisis económicas), la negociación colectiva ha permitido adoptar medidas

excepcionales (como ERTes en empresas públicas, o planes de contingencia) de forma pactada, protegiendo los intereses de los trabajadores.

En resumen, la negociación colectiva en el sector público es mucho más que un trámite legal, es una herramienta estratégica para la gobernanza democrática, un mecanismo para la mejora continua del servicio público y una garantía de paz social.

## **LA SECTORIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: ANÁLISIS DE SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS**

---

### **1. CAUSAS: La búsqueda de representación específica**

La principal causa de esta sectorialización radica en la necesidad de los empleados públicos de sentirse representados por sindicatos que comprendan y defiendan sus intereses más particulares. En un sector tan diverso como la Administración (sanidad, educación, justicia, seguridad, administración general, etc.), las preocupaciones de un médico no son las mismas que las de un administrativo o un bombero. Los sindicatos generalistas, al intentar abarcar a todos, a veces pueden diluir las demandas específicas de un colectivo. Esto lleva a los trabajadores a apostar por organizaciones gremiales (como los sindicatos médicos o de enfermería) o por secciones sindicales de grandes centrales (como las de CSIF en ciertos ámbitos) que se perciben como más especializadas y, por tanto, más efectivas para "sus" problemas.

### **2. CONSECUENCIAS: Negociación colectiva más fragmentada**

Una consecuencia directa de la sectorialización es la fragmentación de la negociación colectiva. Si antes las grandes mesas de negociación (generales) podían establecer marcos más homogéneos, ahora los sindicatos sectoriales tienen un peso muy significativo en las mesas sectoriales (por ejemplo, la de sanidad o educación) o en las de ámbito más reducido (ayuntamientos o empresas públicas). Esto lleva a que se pacten acuerdos y condiciones más diferenciadas para cada colectivo. El resultado es que, aunque sigue habiendo acuerdos globales, la "partitura" de las condiciones laborales es cada vez más variada y menos uniforme entre los distintos cuerpos y escalas de la Administración.

### **3. CONSECUENCIAS: Heterogeneidad en las Condiciones Laborales**

La consecuencia más palpable de esta fragmentación es la creación de una creciente heterogeneidad en las condiciones laborales dentro de la propia Administración Pública. Los complementos salariales, las jornadas de trabajo, los permisos especiales o las particularidades de la carrera profesional pueden variar considerablemente de un sector a otro. Por ejemplo, las condiciones de un enfermero pueden ser muy distintas a las de un funcionario de la Administración General. Esto, si bien puede parecer justo para cada colectivo al ver sus necesidades específicas atendidas, también puede generar comparaciones y, a veces, desigualdades o agravios comparativos entre empleados de diferentes ámbitos de la misma Administración.

#### 4. CONSECUENCIAS: Desafíos para la Gestión y la Cohesión

Finalmente, la sectorialización plantea desafíos importantes para la propia Administración Pública y para la cohesión interna de sus plantillas. Para los gestores de recursos humanos, implementar políticas transversales (que afecten a todos por igual, como el teletrabajo o la evaluación del desempeño) se vuelve más complejo, ya que deben conciliar las demandas específicas de cada sector.

Además, si cada colectivo mira exclusivamente por "lo suyo", podría debilitarse la visión de conjunto de la Administración como un servicio unificado a la ciudadanía y generar tensiones entre diferentes cuerpos. Esto nos lleva a la necesidad de encontrar un equilibrio entre la defensa de intereses específicos y la búsqueda de una Administración Pública cohesionada y equitativa.

## NORMATIVA Y MARCO JURÍDICO

### **FUNCIONAMIENTO SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: MARCO JURÍDICO ESENCIAL**

El funcionamiento sindical en la Administración Pública española no solo se asienta en normas internas, sino que está respaldado y enriquecido por un importante marco jurídico internacional y europeo.

#### **1. Constitución Española (CE) de 1978:**

- Su Artículo 28.1 consagra la libertad sindical como un derecho fundamental para todos los trabajadores, incluidos los empleados públicos. Es el pilar fundamental interno que irradia a todo el ordenamiento.
- Además, el Artículo 10.2 CE establece que las normas relativas a los derechos fundamentales (como la libertad sindical) se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Esto abre la puerta a la influencia internacional.

#### **2. Normativa Internacional (OIT):**

Las Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son cruciales. España ha ratificado convenios fundamentales que directamente impactan la libertad sindical, como:

- Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948): Garantiza el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, sin autorización previa.

- Convenio nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949): Protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical y reconoce el derecho a la negociación colectiva.
- Convenio nº 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978): Específico para el sector público, reconoce el derecho de sindicación y negociación colectiva de los empleados públicos, adaptándolo a las particularidades de la Administración.

Estos convenios son de obligado cumplimiento para España y sirven como referencia para la interpretación de nuestra normativa interna.

### **3. Normativa Europea:**

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Reconoce el derecho a la libertad sindical (Artículo 12) y el derecho a la negociación y a la acción colectiva (Artículo 28). Aunque la UE tiene competencias limitadas en materia laboral del sector público, esta Carta sirve de referencia.
- Carta Social Europea (del Consejo de Europa, no de la UE): Ratificada por España, garantiza el derecho de sindicación (Artículo 5) y el derecho a la negociación colectiva (Artículo 6) para los trabajadores, incluyendo los empleados públicos. El Comité Europeo de Derechos Sociales supervisa su aplicación.

### **4. Normativa Nacional (LOLS y EBEP/TREBEP):**

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985: Desarrolla el derecho fundamental de libertad sindical de la CE, regulando el contenido de este derecho, la capacidad jurídica de los sindicatos y los criterios de mayor representatividad. Es aplicable con carácter general.
- Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de 2007 (actualmente TREBEP): Es la norma específica para los empleados públicos. Adapta el marco sindical general a sus particularidades, regulando las Mesas de Negociación (legitimación, materias), la participación institucional y el ejercicio del derecho de huelga en la Administración Pública, reconociendo plenos derechos sindicales a los funcionarios en muchas materias.

En resumen, la libertad sindical en la Administración Pública española no es solo una garantía nacional, sino que se enriquece y se interpreta a la luz de los compromisos internacionales (OIT) y europeos (Carta Social Europea, Carta de Derechos Fundamentales de la UE), que marcan estándares mínimos y refuerzan el papel de los sindicatos como actores esenciales en la configuración de las condiciones laborales de los empleados públicos.

## **LEY 9/1987, de 12 de junio, de DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

Fue crucial por ser una de las primeras en otorgar un marco legal sólido a los derechos y libertades de los funcionarios públicos en la España democrática, estableciendo principios que han perdurado y evolucionado en la normativa actual.

Sus principales puntos son:

- **Reconocimiento de Derechos Fundamentales:** Esta ley fue pionera al reconocer explícitamente y regular una serie de derechos fundamentales de los funcionarios públicos, muchos de los cuales se derivaban directamente de la Constitución Española de 1978. Antes de esta ley, el marco legal era menos específico en esta materia.
- **Libertad Sindical y Derecho de Huelga:** Por primera vez, se estableció de forma clara el derecho a la sindicación y el derecho de huelga para los funcionarios públicos, marcando un hito en la equiparación de sus derechos laborales con los de los trabajadores del sector privado, aunque con las limitaciones propias de la función pública.
- **Negociación Colectiva:** Introdujo la negociación colectiva como un mecanismo para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios, fomentando el diálogo entre la Administración y los representantes de los empleados públicos.
- **Participación en la Determinación de Condiciones de Empleo:** La ley garantizaba la participación de los funcionarios en la determinación de sus condiciones de empleo a través de sus organizaciones representativas.
- **Regulación del Régimen Disciplinario:** Aunque no fue su objetivo principal, esta ley también sentó bases importantes en la regulación del régimen disciplinario, estableciendo garantías para los funcionarios frente a posibles sanciones.
- **Base para Futuras Reformas:** A pesar de su posterior derogación, esta ley sirvió como una base esencial para el desarrollo de la legislación posterior en materia de función pública, incluyendo el propio EBEP, que ha consolidado y ampliado muchos de los derechos que esta ley ya avanzaba.

## **LEY ORGANICA 11/1985, 2 de agosto, DE LIBERTAD SINDICAL (LOLS)**

Es una de las normas más importantes del ordenamiento jurídico español en materia laboral y social, la LOLS es la norma que desarrolla legalmente el derecho fundamental a la libertad sindical, reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978. Esto la dota de carácter de Ley Orgánica, lo que subraya su importancia. Establece:

- **Tipología de Sindicatos:** Establece la figura de los sindicatos más representativos, que gozan de una posición privilegiada en la negociación colectiva y en la participación institucional (por ejemplo, en órganos consultivos), al representar a un número significativo de trabajadores. Esto contribuye a la estabilidad del sistema de relaciones laborales.
- **Ámbito Subjetivo de Aplicación:** Define quiénes pueden ejercer el derecho a la libertad sindical, incluyendo a los trabajadores por cuenta ajena, y en ciertas medidas, a los funcionarios públicos (aunque con algunas especificidades).

- **Tutela y Protección del Derecho:** Prevé mecanismos de tutela y protección contra las conductas antisindicales o discriminatorias por motivos de afiliación sindical. Esto incluye la nulidad de los actos lesivos para el derecho de libertad sindical y la posibilidad de exigir indemnizaciones.
- **Garantías Sindicales:** Establece una serie de garantías para los representantes sindicales (delegados sindicales, miembros de comités de empresa) para el ejercicio de sus funciones, como el crédito horario, la protección frente al despido, etc., asegurando así la eficacia de la acción sindical.

Es una norma clave en el sistema jurídico laboral español, y hay varios aspectos relevantes y que suelen destacarse en análisis académicos:

1. Reconocimiento del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical (art.1)
  - La ley desarrolla el derecho recogido en el **artículo 28.1 de la Constitución Española**.
  - Permite a los trabajadores y empresarios **crear sindicatos y afiliarse a ellos libremente**, sin autorización previa y sin discriminación.
2. Sindicatos más Representativos (art.6)
  - La ley regula cómo los sindicatos pueden actuar dentro del centro de trabajo: pueden celebrar reuniones, repartir información, y tener representantes sindicales con **garantías especiales** (como protección frente al despido).
  - Se reconoce también la figura de la **sección sindical** y sus derechos.
3. Acción Sindical en la Empresa (arts. 8-10)
  - La ley regula cómo los sindicatos pueden actuar dentro del centro de trabajo: pueden celebrar reuniones, repartir información, y tener representantes sindicales con **garantías especiales** (como protección frente al despido).
  - Se reconoce también la figura de la **sección sindical** y sus derechos.
4. Protección frente a la Discriminación Sindical (art.12)
  - Se prohíbe expresamente que un trabajador sea **discriminado por motivos sindicales**, ya sea por pertenecer a un sindicato, participar en sus actividades o no afiliarse a ninguno.
  - Cualquier acto contrario puede ser declarado nulo por los tribunales.
5. Naturaleza Orgánica y Rango Constitucional
  - Al ser una **ley orgánica**, desarrolla un derecho fundamental y necesita mayoría absoluta en el Congreso para su aprobación o modificación.
  - Tiene un papel crucial en el equilibrio entre el poder de negociación de los trabajadores y las garantías del orden económico y social.

En resumen, las LOLS es fundamental en el derecho sindical en España, garantizando un derecho fundamental, definiendo su alcance y estableciendo las bases para la acción y representación sindical en el ámbito laboral.

## **ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO Y RDL 5/2015**

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado inicialmente por la Ley 7/2007 y actualmente vigente como Real Decreto Legislativo 5/2015, es la norma fundamental que regula la relación de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas en España. En muy pocas palabras, esto es lo que puedes resaltar:

- *Marco Común para Todos los Empleados Públicos:* establece un marco normativo básico y común para todos los empleados públicos (funcionarios de carrera, interinos, laborales, y personal eventual) de todas las Administraciones (Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales). Antes del EBEP, existía una dispersión normativa mucho mayor.
- *Derechos y Deberes:* Define los derechos y deberes básicos de los empleados públicos, incluyendo aspectos como la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la jornada, vacaciones, permisos, retribuciones, y el régimen disciplinario.
- *Acceso al Empleo Público:* Regula los principios de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad), así como los sistemas de selección.
- *Clasificación y Ordenación:* Establece una clasificación y ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, diferenciando entre funcionarios de carrera y personal laboral, y estableciendo los cuerpos y escalas.
- *Negociación Colectiva y Representación:* Reconoce y regula la negociación colectiva y los derechos de participación y representación sindical de los empleados públicos.

El EBEP es la norma que unifica y moderniza el régimen jurídico del empleo público en España, sentando las bases para una gestión de recursos humanos más coherente y garantista en el sector público.

En base al Real Decreto Legislativo 5/2015, el articulado Fundamental del Estatuto Básico del Empleado Público es el siguiente:

- **Título Preliminar:** Objeto y Ámbito de Aplicación (arts. 1-5):
  - Art. 1 (Objeto): Define el objetivo del EBEP: establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y regular las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Es crucial porque delimita el alcance de la norma.
  - Art. 2 (Ámbito de aplicación): Detalla a qué personal y a qué Administraciones Públicas se aplica el EBEP, sentando las bases de su carácter de ley básica.
- **Título II:** Clases de Personal (arts. 8-12):
  - Art. 8 (Concepto y clases de empleados públicos): Esencial para entender la tipología de personal al servicio de la Administración (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual).

- **Título III: Derechos y Deberes (arts. 13-25):**
  - Art. 14 (Derechos individuales): Enumera los derechos fundamentales de los empleados públicos, como el derecho a la inamovilidad, a la progresión en la carrera profesional, a la igualdad de trato, etc.
  - Art. 15 (Derechos individuales ejercidos colectivamente): Destaca el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, pilares de la relación laboral en el sector público.
  - Art. 20 (Retribuciones): Establece los principios generales que rigen las retribuciones de los empleados públicos.
- **Título IV: Adquisición y Pérdida de la Relación de Servicio (arts. 59-68):**
  - Art. 59 (Requisitos generales): Fija los requisitos para el acceso al empleo público, basándose en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
  - Art. 60 (Órganos de selección): Determina cómo se llevarán a cabo los procesos selectivos.
- **Título VI: Situaciones Administrativas (arts. 81-92):**
  - Art. 81 (Tipos de situaciones administrativas): Describe las diferentes situaciones en las que puede encontrarse un funcionario (servicio activo, servicios especiales, excedencias, suspensión de funciones, etc.), fundamentales para su carrera profesional.
- **Título VII: Régimen Disciplinario (arts. 93-98):**
  - Art. 93 (Principio de legalidad y tipificación de faltas y sanciones): Establece el principio de legalidad en el ámbito disciplinario, garantizando la seguridad jurídica. Es vital para la protección del empleado público frente a posibles arbitrariedades.
- **Título VIII: Derechos de Representación, Participación y Negociación Colectiva (arts. 32-47):**
  - Art. 32 (Negociación colectiva): Define qué es la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas.
  - Art. 47 (Materias objeto de negociación obligatoria): Establece las materias que deben ser objeto de negociación con los representantes sindicales, lo que es crucial para la participación de los empleados públicos.

Estos artículos representan el armazón legal del EBEP y son los que establecen los principios y regulaciones más importantes que rigen el empleo público en España.

En definitiva, el EBEP es la norma que unifica y moderniza el régimen jurídico del empleo público en España, sentando las bases para una gestión de recursos humanos más coherente y garantista en el sector público.

## **CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

Para poder entender como las leyes laborales de España se conectan con las leyes específicas a nivel mundial debemos hablar de los Convenios de la Organización del Trabajo.

La OIT es una agencia de las Naciones Unidas dedicada a promover la justicia social y los derechos laborales y humanos reconocidos internacionalmente. Su principal herramienta para lograr esto son los Convenios. Piensa en ellos como tratados internacionales: son documentos legales que establecen estándares mínimos sobre temas laborales importantes, como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, y las condiciones de empleo.

### **Aplicación en España**

Cuando la OIT adopta un Convenio, los países miembros, como España, tienen la opción de ratificarlo. Si España lo ratifica, se compromete legalmente a incorporar los principios y disposiciones de ese Convenio en su legislación nacional, como si firmara un contrato vinculante para cumplir esas normas. Lo cual significa que:

- **Fuente de Derecho:** Los Convenios de la OIT ratificados por España se convierten en una fuente de derecho interno. Esto quiere decir que están por encima de las leyes ordinarias españolas que puedan contradecirlos. Si hay una ley interna que choca con un Convenio ratificado, el Convenio tiene primacía.
- **Influencia en la Legislación Nacional:** Sirven como guía e inspiración para la creación y reforma de nuestras leyes laborales. Muchos de los derechos laborales, como por ejemplo la libertad sindical, tienen su origen o están fuertemente influenciados por Convenios de la OIT.
- **Mecanismos de Control:** La OIT tiene mecanismos para supervisar que los países que han ratificado sus Convenios los cumplan realmente. Esto puede implicar que tengan que informar periódicamente a la OIT sobre cómo está aplicando esos Convenios, y si no lo hace, puede haber observaciones o recomendaciones.

Los Convenios de la OIT son normas laborales internacionales que España decide hacer suyas al ratificarlas. Se integran en nuestro ordenamiento jurídico, influyen directamente en la legislación laboral que estudias y sirven como un compromiso de España con los derechos laborales universales.

## **ANÁLISIS DE CASOS PRÁCTICOS Y TENDENCIAS ACTUALES**

### **ESTUDIO DE CASOS RECIENTES DE LA APLICACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

## CASO 1:

Para dar más cercanía al tema a desarrollar, he elegido esta noticia reciente que se produce en aplicación del uso del derecho de libertad sindical, por parte de una veintena de empleados públicos que denuncian su situación de “subempleo” en el Ayuntamiento de Palencia, el 11 de abril de este año.

Me parece un ejemplo perfecto de cómo el Derecho Sindical se aplica en la Administración Pública para proteger los derechos de los empleados. Este tipo de situación, aunque a menudo se asocia con el sector privado, también ocurre en el público y plantea desafíos específicos.

SE2

Selecciona tu emisora  
Cadena SER

INICIO DEPORTES HUMOR OCIO Y CULTURA OPINIÓN PROGRAMAS

PODCASTS

11 may 2025 Actualizado 10:44

8

Sociedad

Una veintena de trabajadores del Ayuntamiento denuncia su situación de 'subempleo'

En su reclamación denuncian que son obligados a realizar tareas de la categoría superior sin percibir las retribuciones correspondientes

20

## CONTEXTO

Cuando hablamos de "subempleo" en este contexto, nos referimos a situaciones donde los trabajadores, a pesar de tener un vínculo laboral con la Administración, no están desarrollando las funciones correspondientes a su categoría profesional, están infrarremunerados para las tareas que realizan, o ven sus condiciones laborales precarizadas de alguna manera. Esto puede manifestarse de diversas formas:

- Asignación de funciones inferiores: Un trabajador con una titulación y categoría para una determinada función se ve realizando tareas de un nivel inferior.
- Contratos temporales o precarios: Encadenamiento de contratos de duración determinada para cubrir necesidades permanentes, creando inestabilidad.
- Falsas necesidades: Creación de puestos temporales o de duración determinada para cubrir necesidades estructurales que deberían ser de personal fijo.
- Cargas de trabajo excesivas sin la contraprestación adecuada: Realizar tareas que exceden lo pactado o lo que corresponde a su categoría sin la compensación salarial o de tiempo.

## ACCIÓN COLECTIVA

Aquí es donde la acción sindical cobra una especial importancia. Los trabajadores, individualmente, pueden sentirse vulnerables para denunciar estas situaciones por miedo a represalias. Sin embargo, cuando se agrupan a través de sus representantes sindicales, su capacidad de presión y de defensa de sus derechos se multiplica.

En este caso concreto, la denuncia de una veintena de trabajadores a través de un sindicato (CCOO), se podría enmarcar dentro de las siguientes actuaciones del Derecho Sindical:

- Derecho a la Libertad Sindical (Art. 28.1 CE y LOLS): los trabajadores tienen el derecho fundamental a sindicarse libremente y a la actividad sindical. Esto incluye la capacidad de denunciar colectivamente situaciones que consideren irregulares o perjudiciales.
- Representación de los Intereses de los Trabajadores: La función principal de los sindicatos es la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de sus afiliados y del colectivo que representan. Denunciar el "subempleo" es una manifestación directa de esta función.
- Negociación Colectiva (TREBEP): Aunque la denuncia inicial pueda ser un acto de protesta, el objetivo final es llevar esta situación a la mesa de negociación. Los sindicatos buscarán que el Ayuntamiento reconozca el problema y se comprometa a:
  1. Regularizar la situación de estos trabajadores (p. ej., a través de procesos de consolidación de empleo, reclasificaciones profesionales).
  2. Establecer criterios claros para la asignación de funciones y las categorías profesionales en futuros convenios o acuerdos.
  3. Prevenir futuras situaciones de subempleo.
  4. Derecho a la Información y Consulta: Los sindicatos tienen derecho a ser informados sobre la plantilla, las categorías, los tipos de contratos, etc. Esta información es crucial para poder detectar y argumentar situaciones de "subempleo". Pueden solicitarla y, si no se les facilita, denunciar la obstrucción.
  5. Conflicto Colectivo y Medidas de Presión: Si la negociación no da frutos, los sindicatos podrían considerar otras medidas de presión previstas en el Derecho Sindical, como:

- Convocatoria de movilizaciones o huelgas: Aunque menos comunes para casos tan específicos, no son descartables si la situación es grave y generalizada.
- Denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La Inspección tiene competencias para investigar posibles irregularidades laborales, incluyendo el fraude en la contratación o la asignación de funciones.
- Vía judicial: Interposición de demandas colectivas o asesoramiento para demandas individuales que buscan la reclasificación profesional o el reconocimiento de derechos.

### **IMPLICACION PARA EL AYUNTAMIENTO**

La denuncia de "subempleo" por parte de los trabajadores, canalizada sindicalmente, obliga al Ayuntamiento a:

- Dar una respuesta institucional: No puede ignorar una denuncia colectiva.
- Evaluar las prácticas de contratación y asignación de funciones: Es una oportunidad para revisar si se están utilizando correctamente las figuras contractuales y si las descripciones de los puestos se ajustan a la realidad.
- Asumir posibles responsabilidades: Si se demuestra que ha habido irregularidades, el Ayuntamiento podría enfrentarse a sanciones de la Inspección de Trabajo o a condenas judiciales que impliquen la regularización de los trabajadores afectados y el pago de diferencias salariales.
- Impacto en la imagen pública: Las denuncias de precarización en la Administración Pública afectan negativamente la percepción ciudadana y la imagen de la institución.

### **CONCLUSIONES**

Este caso subraya cómo el Derecho Sindical no es solo una teoría, sino una herramienta viva y fundamental para equilibrar las relaciones de poder entre la Administración y sus empleados, garantizando que los principios de justicia y dignidad laboral se apliquen también en el ámbito público. Además, refleja varios puntos clave:

- **La existencia de la precariedad:** Incluso en la Administración Pública, que se presupone un garante de la estabilidad, pueden darse situaciones de precariedad.
- **La importancia de la acción colectiva:** La denuncia individual es más débil que la colectiva; los sindicatos son el vehículo indispensable para articularla y darle fuerza.
- **La complejidad de la negociación en el sector público:** No solo se negocian salarios, sino también la estructura de las plantillas, las categorías, la carrera profesional, etc., aspectos que impactan directamente en el "subempleo".
- **El control externo:** La denuncia sindical puede activar mecanismos de control externos (Inspección, Tribunales) que obligan a la Administración a rendir cuentas.

### **CASO 2:**

Se trata de un caso real en el que se condena a la Junta de Castilla y León por retirada de subvenciones a sindicatos:

**TITULAR: “Condena a la Junta de Castilla y León a abonar a CCOO y UGT subvenciones retiradas irregularmente por Vox.”**

### **CONTEXTO**

- Actores Implicados: La Junta de Castilla y León (gobierno autonómico, donde en su momento Vox gestionaba la Consejería de Empleo), y las organizaciones sindicales más representativas, principalmente CCOO y UGT.
- Antecedente Político: Tras el acuerdo de gobierno entre PP y Vox en Castilla y León, la Consejería de Empleo (en manos de Vox) adoptó una postura de cuestionamiento y, en la práctica, retirada de fondos y subvenciones destinadas a las organizaciones sindicales y empresariales en el marco del Diálogo Social. Esta acción se justificaba ideológicamente como una forma de "despolitizar" o "racionalizar" el uso de fondos públicos.
- Fundamento Legal: La Ley de Participación Institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas reconoce el papel de los sindicatos en el Diálogo Social y, en consecuencia, establece la necesidad de apoyo económico para la realización de sus actividades de defensa de los intereses de los trabajadores.

### ***Aplicación del Derecho Sindical (El "Conflicto" y su Resolución):***

Aquí es donde el Derecho Sindical se pone de manifiesto de forma contundente:

- Vulneración de la Libertad Sindical en su Vertiente Institucional: Los sindicatos afectados (CCOO y UGT) no se quedaron de brazos cruzados. Consideraron que la retirada de esas subvenciones, que estaban legalmente previstas para su acción institucional y de participación en el Diálogo Social, constituía una vulneración indirecta de su derecho fundamental a la libertad sindical. Argumentaron que se estaba intentando ahogar económicamente su capacidad de acción y representación, afectando su autonomía y su papel constitucional.
- Tutela Judicial Efectiva: Ante lo que consideraron una actuación arbitraria de la Administración que afectaba sus derechos fundamentales, los sindicatos recurrieron a los tribunales. Esto es un claro ejemplo de la tutela judicial efectiva (Artículo 24 CE), que permite a los ciudadanos (y en este caso, a las organizaciones sindicales) defender sus derechos ante los jueces.
- Sentencias Judiciales (2025): Varios tribunales, incluyendo el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCyL), han fallado a favor de los sindicatos. Por ejemplo, el TSJCyL condenó a la Junta a abonar a CCOO cerca de 1.300.000 euros (sentencia de 13 de marzo de 2025) y a UGT una cantidad similar (se menciona una sentencia de 17 de marzo de 2025 que condena a pagar dos millones a UGT y CCOO).
  - Argumento de los Tribunales: Las sentencias han dictaminado que, aunque las subvenciones no aparecieran en los Presupuestos Generales de Castilla y León de ciertos ejercicios (como intentaba justificar la Junta), su derecho a percibirlas estaba reconocido por Ley. La Administración no puede, de forma unilateral y

sin un soporte legal adecuado, retirar fondos que garantizan la participación institucional de los agentes sociales más representativos.

- Restitución del Derecho: Estas sentencias no solo implican un pago económico, sino que reafirman la legitimidad y la representatividad de los sindicatos y su papel en el Diálogo Social. Es una "restitución de la democracia", como lo calificó el secretario general de CCOO CyL, Vicente Andrés.

### ***Relevancia del Caso para el Estudio del Derecho Sindical en la Administración Pública:***

Este caso es un caso ejemplar por varias razones:

- Protección de la Libertad Sindical: Demuestra cómo la libertad sindical, aunque sea un derecho fundamental, no es inmune a los ataques, y cómo el ordenamiento jurídico (a través de la tutela judicial) actúa como escudo protector frente a intentos de menoscabar la autonomía y capacidad de acción de los sindicatos.
- El Diálogo Social como Pilar: Subraya la importancia del Diálogo Social (la participación de sindicatos y empresarios en las políticas socioeconómicas y laborales) como un pilar de nuestro sistema democrático y cómo su financiación es parte inherente de su funcionamiento. La sentencia ratifica que este diálogo no es una "gracia" de la Administración, sino un derecho legalmente establecido.
- Límites al Poder de la Administración: Muestra que, incluso una Administración Pública con mayoría política, no puede actuar de manera arbitraria o al margen de la ley cuando se trata de afectar derechos fundamentales o instituciones legalmente reconocidas. Los tribunales son el contrapeso.
- Acción Sindical Estratégica: Evidencia la capacidad de los sindicatos para emplear la vía judicial como una herramienta fundamental de acción sindical cuando la negociación o el diálogo político fallan. No solo se movilizan en la calle o negocian en las mesas, sino que defienden sus derechos en los juzgados.
- Actualidad y Cercanía: Es un caso muy reciente y de ámbito autonómico (Castilla y León), lo que lo hace muy tangible y relevante para un estudiante de Relaciones Laborales en España.

Este caso ilustra fehacientemente cómo el Derecho Sindical es una rama viva, que se aplica diariamente en la Administración Pública para defender los derechos de los trabajadores y sus representantes, incluso frente a decisiones políticas que buscan limitar su acción.

### **TENDENCIA ACTUAL A LA SECTORIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Actualmente en el sector público, los trabajadores están apostando cada vez más por sindicatos que defienden sus "propios" intereses, así como del colectivo particular al que pertenecen, es decir, hay una tendencia a la **sectorización** de los mismos.

Esto que en principio parece que favorece a los empleados que se afilian a sindicatos con características más particulares de su profesión, realmente puede afectar de forma negativa a la hora de defender derechos generales de los trabajadores de la administración.

En contraposición los sindicatos de clase (UGT, CCOO o CSIF), ven como año tras año el número de sus afiliados, así como su representatividad van disminuyendo en favor de esta tendencia de “mini-sindicatos” (SIMECAL, ACAIP, JUPOL, SSPPM...).

Esta corriente puede tener mucho sentido en el sector público ya que la participación de los trabajadores funcionarios es mucho más evidente y activa de la que puede haber en la empresa privada, y ello favorece el que se agrupen en sindicatos según las necesidades y particularidades de las diferentes categorías laborales: sanidad, cuerpos de seguridad, profesores, funcionarios de la administración, etc.

Por el contrario, esto no significa necesariamente que los sindicatos mayoritarios estén perdiendo fuerza, sino que hay un auge de organizaciones que se enfocan en reivindicaciones muy específicas de colectivos concretos, o que emergen de la desafección con las estructuras tradicionales.

A continuación, voy a citar algunos argumentos para defender estas afirmaciones:

#### **A. AUQUE DE LOS SINDICATOS SECTORIALES:**

Históricamente, los sindicatos mayoritarios o de clases (CCOO y UGT) han representado a un amplio espectro de trabajadores del sector público, desde la Administración General del Estado hasta las autonomías y ayuntamientos, cubriendo múltiples profesiones. Sin embargo, en los últimos años se ha notado un crecimiento y una mayor visibilidad de sindicatos que representan a colectivos muy concretos dentro del sector público. Los trabajadores de estos colectivos entienden que estos sindicatos “propios” defienden mejor las particularidades de su profesión (sus horarios, sus riesgos laborales, sus sistemas de carrera profesional y sus reivindicaciones salariales específicas). Además, creen que las grandes federaciones, al tener que atender a tanta diversidad, pueden confundir las demandas concretas de un gremio.

**Ejemplos** concretos de sindicatos sectoriales pueden ser: los sindicatos de médicos (como el Sindicato Médico, CESM y sus variaciones autonómicas), sindicatos de enfermería (SATSE), sindicatos policiales (SUP, JUPOL, SSPPM, etc.), sindicatos de docentes (ANPE, CSIF Educación, etc.), o sindicatos de justicia.

#### **B. DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Aunque existen mesas de negociación generales, gran parte de las condiciones de trabajo se negocian en mesas sectoriales o incluso en mesas de ámbito más reducido (autonómico, local o de empresa pública). Esta descentralización favorece a los sindicatos con implantación y conocimientos específicos en ese ámbito.

El impacto de esta descentralización podría reflejarse por ejemplo en que, si un sindicato de policías tiene una alta implantación en la mesa sectorial de una comunidad autónoma, los

policías de esa región verán más efectivo votar y afiliarse a ese sindicato, porque es el que directamente negocia sus condiciones "particulares" (festivos, nocturnidad, carrera profesional, etc.).

En definitiva, los trabajadores apuestan por quien les ofrece una defensa más directa y especializada allí donde se deciden sus "propios" intereses.

### **C. MAYOR VISIBILIDAD Y PRESIÓN EN REIVINDICACIONES CONCRETAS**

Las grandes movilizaciones suelen ser convocadas por los sindicatos mayoritarios y abordan temas generales (salarios mínimos, empleo público, igualdad de condiciones, etc), sin embargo, hay muchas reivindicaciones que son más específicas de un colectivo y que requieren una presión más focalizada.

**Ejemplo:** Las huelgas o protestas recientes en sanidad, de médicos o enfermeras, que buscan mejoras salariales o de condiciones laborales específicas de su profesión, muchas veces lideradas por sindicatos gremiales (SATSE). Estos sindicatos pueden ser percibidos como más "duros" o intransigentes en la defensa de *sus* intereses, al no tener que preocuparse por el impacto global en otras categorías.

El resultado es que los trabajadores ven que, si quieren una mejora concreta para *su* colectivo, el sindicato especializado puede ser más efectivo al centrarse únicamente en sus condiciones.

### **D. CIERTA DESVINCULACIÓN DE LOS SINDICATOS TRADICIONALES**

Puede haber una percepción (justificada o no) por parte de algunos colectivos de que los sindicatos más generalistas, a veces, están más enfocados en la política general o en acuerdos amplios que no siempre satisfacen las necesidades más específicas de su profesión. Por ejemplo, Si un trabajador siente que sus problemas particulares no están siendo suficientemente priorizados por un sindicato generalista, es lógico que busque una alternativa que parezca más acorde con sus "propios" intereses.

### **E. VENTAJA EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO PÚBLICO**

Un sindicato especializado puede ofrecer un asesoramiento jurídico y laboral más preciso y adaptado a las casuísticas de su colectivo.

- Valor añadido: Un médico, un policía o un docente puede sentir que un sindicato específico de su sector le ofrece una defensa más sólida en temas como la carrera profesional, los concursos de traslados, la movilidad, o los complementos salariales propios de su profesión.
- Percepción de eficacia: Los trabajadores valoran que el sindicato le entienda y conozca a fondo las complejidades de su puesto de trabajo.

#### ***EJEMPLO 1: El crecimiento de CSIF y otros Sindicatos Sectoriales***

CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) es el ejemplo más claro de un sindicato que, aunque tiene una vocación generalista en el sector público, su origen y su mayor fuerza

histórica residen en el personal funcionario y en la Administración Pública en general. Su crecimiento es un claro indicador de que los trabajadores de este ámbito están apostando por una opción que se percibe como más especializada en los intereses de los empleados públicos, a menudo con una postura más independiente de los grandes partidos políticos

Así mismo, CSIF se ha consolidado como el sindicato más representativo en la Administración General del Estado, superando a sindicatos de tradicionales como CCOO y UGT en las últimas elecciones sindicales. Por ejemplo, en el avance provisional de resultados de las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la AGE de junio de 2023, CSIF obtuvo una posición muy destacada, y en febrero de 2024, CSIF anunciaba que se consolidaba como el sindicato líder en la AGE por tercer mandato consecutivo.

Aunque CCOO y UGT siguen siendo dominantes en el conjunto de España (incluyendo el sector privado), la tendencia en el sector público muestra un claro avance de CSIF. Esto sugiere que un segmento significativo de empleados públicos considera que CSIF defiende de forma más directa y eficaz sus intereses como empleados públicos, en contraste con una agenda más generalista de los sindicatos de clase.

- *Fuente: Informes y comunicados de CSIF y datos provisionales de la Secretaría de Estado de Función Pública (disponibles en [digital.gob.es](https://digital.gob.es)). Por ejemplo, un informe de CSIF de febrero de 2024 mencionaba: "CSIF, sindicato más representativo en las administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado, se consolida como el sindicato más representativo en la AGE..."*

## **EJEMPLO 2: Sindicatos Profesionales y Gremiales en Sanidad y Educación**

En sectores clave como la sanidad y la educación, la tendencia hacia sindicatos especializados es aún más palpable, paso a indicar algunos de los más conocidos:

### **Sector Sanitario**

**SATSE (Sindicato de Enfermería):** Es un sindicato profesional que defiende exclusivamente los intereses del colectivo de enfermería. Históricamente, ha tenido una gran implantación y, en muchas comunidades autónomas, es una fuerza muy relevante en las mesas sectoriales de sanidad, incluso superando a los sindicatos generalistas para este colectivo.

**Tendencia:** Aunque los datos no muestran un crecimiento de SATSE en particular en 2024, su presencia es constante. Más importante aún es la posición que ocupa en la negociación sectorial específica de enfermería ya que en numerosas ocasiones, sus movilizaciones y acuerdos son específicos para el personal de enfermería, demostrando una defensa muy directa de sus intereses profesionales.

**CESM (Confederación Estatal de Sindicatos Médicos):** Agrupa a los sindicatos médicos de las diferentes comunidades autónomas. Su peso es indiscutible cuando se trata de reivindicaciones puramente médicas (carrera profesional médica, guardias, retribuciones específicas, ratios, etc.).

*Tendencia:* En las elecciones de mayo de 2023 en Navarra, el Sindicato Médico de Navarra (integrado en CESM) se impuso, aumentando su representación respecto a 2019. Esto ilustra cómo los médicos apuestan por "su" sindicato para defender sus intereses gremiales.

### **Sector Educativo**

ANPE (Asociación Nacional de Profesores de Enseñanza): Sindicato profesional de docentes de enseñanza pública. Ha logrado consolidarse como primera fuerza en varias comunidades autónomas.

STEs-Intersindical: Agrupa a sindicatos docentes de distintas comunidades autónomas con un perfil más de izquierdas y asambleario, también muy centrado en los intereses del profesorado.

*Tendencia (2022):* En las elecciones sindicales docentes de 2022, ANPE se consolidó como primera fuerza sindical en el conjunto de las circunscripciones electorales en las que se celebraron elecciones, ganando en Asturias, Canarias y Castilla-La Mancha, y aumentando representatividad en otras. Esto demuestra que los docentes confían en sindicatos que abordan directamente sus preocupaciones profesionales.

### ***EJEMPLO 3: Pérdida relativa de representación de CCOO y UGT en el Sector Público***

Aunque CCOO y UGT mantienen una posición de liderazgo a nivel general y en el sector privado, y también tienen una presencia fuerte en el sector público, la tendencia no es tanto una "pérdida absoluta" de su representatividad, sino un crecimiento más lento o un estancamiento en comparación con el avance de estos sindicatos más sectoriales en sus nichos específicos.

- Evidencia (CSIF en Correos, febrero 2024): "CSIF ha crecido un 2,6% mientras que CCOO y UGT han perdido un 1,450% y un 1,448% respecto a los resultados de hace cuatro años." Este es un ejemplo concreto de cómo, incluso en una empresa pública como Correos, un sindicato como CSIF (que se percibe como más propio del empleado público) ha crecido a expensas de los sindicatos de clase.
  - Fuentes: CSIF.es [CSIF | CSIF logra 2 de cada 3 de los nuevos delegados laborales en las elecciones sindicales de Correos](#)

Considerando este análisis, debo enfatizar en que esta tendencia refleja un mayor conocimiento y demanda de especialización por parte de los trabajadores del sector público, que buscan una representación que no solo defienda sus derechos laborales generales, sino que también entienda y priorice las particularidades de su puesto, categoría o profesión dentro de la compleja estructura de la Administración. Por otro lado, la sectorización no anula la importancia de los sindicatos mayoritarios, que siguen siendo interlocutores clave y tienen un peso fundamental en las mesas de negociación generales. Más bien, complementa el panorama sindical, mostrando una mayor diversificación y especialización en la representación de los intereses de los empleados públicos.

## **IMPACTO DE LA SECTORIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Para comprender el impacto de la sectorialización sindical en la negociación colectiva y las condiciones laborales en la Administración Pública actual, se debe conceptualizar la evolución de su estructura y dinámica.

Tradicionalmente, la negociación colectiva en el sector público operaba bajo un modelo más centralizado e integral. Las grandes centrales sindicales (CCOO y UGT, junto a CSIF como referente específico del sector público) actuaban como interlocutores principales, buscando acuerdos generales que establecieran un marco de condiciones laborales homogéneo para la mayoría de los empleados públicos, abarcando diversas categorías y funciones. El objetivo era establecer una "normativa común" que rigiera las relaciones laborales en el conjunto de la Administración.

Sin embargo, en las últimas décadas, ha habido una creciente sectorialización sindical. Como ya hemos explicado anteriormente, este fenómeno implica el surgimiento y la consolidación de organizaciones sindicales con un perfil más específico y gremial, que representan los intereses de colectivos profesionales o sectoriales concretos dentro de la Administración.

El impacto más claro se refleja en la negociación colectiva, ya que, la aparición de estos sindicatos especializados está reconfigurando el escenario de la negociación colectiva en el sector público, generando efectos en dos niveles fundamentales:

### **1. Dinámica en las Mesas de Negociación**

- **Mayor Complejidad Negociadora:** La multiplicación de actores sindicales en las mesas de negociación (especialmente en los ámbitos sectoriales) introduce una mayor diversidad de intereses y reivindicaciones específicas. Esto puede dificultar la consecución de acuerdos amplios y requerir procesos negociadores más prolongados y detallados, dado que cada organización busca asegurar la inclusión de las demandas de su colectivo.
- **Acuerdos Altamente Especializados:** Un efecto positivo es la capacidad de alcanzar acuerdos más precisos y adaptados a las particularidades de cada profesión o sector. Por ejemplo, se pueden pactar cláusulas específicas sobre la carrera profesional sanitaria, las ratios de personal en educación o las condiciones específicas del personal de seguridad. Esto responde a la demanda de los trabajadores de ver sus "propios" intereses mejor representados.
- **Riesgo de Fragmentación y Competencia Inter-sindical:** Esta especialización puede generar una competencia más intensa entre sindicatos, tanto entre los generalistas y los sectoriales como entre los propios sectoriales, por captar la representatividad de un colectivo. Esta dinámica, si bien puede ser beneficiosa para la defensa de intereses específicos, también puede, en ocasiones, dificultar la cohesión en torno a objetivos comunes para el conjunto de la Administración o generar un "efecto contagio" de reivindicaciones entre sectores.

## 2. Condiciones Generales del Empleo Público

- **Diferenciación de Condiciones Laborales:** La principal consecuencia en las condiciones generales es la progresiva diferenciación entre colectivos. Aunque existen marcos normativos comunes (como el TREBEP), los acuerdos sectoriales pueden introducir particularidades significativas en materia retributiva (complementos específicos), de jornada, de permisos o de desarrollo profesional, que no son trasladables a otros sectores. Esto puede llevar a una heterogeneidad creciente de las condiciones laborales dentro de la propia Administración Pública.
- **Desafíos para la Gestión de Personal:** Para la Administración, esta sectorialización plantea retos importantes en la gestión estratégica del personal. La implementación de políticas transversales (evaluación del desempeño, teletrabajo, formación continua para todos) se vuelve más compleja, ya que cada sector puede requerir adaptaciones o excepciones pactadas en sus respectivos ámbitos de negociación. La homogeneidad y la equidad interna pueden verse comprometidas si no se gestionan adecuadamente estas diferencias.
- **Posible Impacto en la Cohesión Interna:** Si bien la defensa de intereses específicos es legítima y necesaria, una excesiva atomización puede, en ocasiones, diluir la visión de conjunto de la Administración Pública como un único prestador de servicios a la ciudadanía. La búsqueda exclusiva del "interés propio" de cada colectivo, sin una adecuada coordinación o visión global, podría generar tensiones internas o dificultar el avance de mejoras generales para el conjunto de la plantilla.

## DISCUSION Y COMPARATIVA CON LA EMPRESA PRIVADA

### DIFERENCIAS CLAVE ENTRE EMPRESA PRIVADA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### TRADICIÓN Y CULTURA SINDICAL MÁS FUERTE

En muchos organismos públicos existen secciones sindicales consolidadas con una larga trayectoria y presencia institucional, lo que da más visibilidad y legitimidad a los sindicatos.

En la empresa privada, aún con la ley que reconoce los derechos sindicales, a menudo no se ejercen plenamente por falta de implantación o por presión empresarial. Son minoritarias las empresas privadas que cuentan con secciones sindicales, incluso representantes de los trabajadores, y es más habitual en el caso de grandes empresas que en PYMES.

#### DERECHOS RECONOCIDOS Y PRÁCTICADOS CON MAYOR REGULARIDAD

Los representantes sindicales en la administración pública suelen tener liberaciones sindicales, acceso a recursos, y canales institucionales de participación como **mesas de negociación**

(órgano de negociación en el que intervienen representantes de las diferentes partes implicadas, suelen ser equipos multidisciplinares y multifuncionales).

En el sector privado, aunque la ley también reconoce derechos sindicales, a menudo no se ejercen plenamente por falta de implantación o por presión empresarial.

### **MENOR PRESION EMPRESARIAL**

En el sector público no hay un "empresario" con intereses económicos directos como en la empresa privada. Por tanto, hay menos incentivos para obstaculizar la actividad sindical.

Por el contrario, en el sector privado es más común encontrar represalias, coacciones o despidos encubiertos hacia los trabajadores que se organizan sindicalmente.

### **PECULIARIDADES**

En España, la representación sindical en la Administración Pública tiene varias peculiaridades respecto a la representación en la empresa privada, debido a una serie de diferencias que podemos analizar en la siguiente tabla:

**CUADRO COMPARATIVO**

CARACTERÍSTICAS	ADMINISTRACION PUBLICA	EMPRESA PRIVADA
<b>1. Órganos de Representación</b>	-Delegados de personal/Comités de Empresa -Juntas de Personal -Mesas Generales de negociación	-Delegados de Personal o Comités de Empresa
<b>2. Tipos de Trabajadores</b>	-Funcionarios de carrera -Funcionarios interinos -Laborales fijos o temporales	-Todo el personal bajo el Estatuto de los Trabajadores
<b>3. Elecciones Sindicales</b>	-Elecciones diferenciadas por tipo de personal -Voto segmentado por cuerpos o categorías profesionales	-Una única circunscripción por centro de trabajo, en función del número trabajadores
<b>4. Negociación Colectiva</b>	-Mesas sectoriales o generales -LÍMITES: no se negocian competencias exclusivas del Gobierno -Materias negociables definidas por el EBEP	-Mayor libertad de negociación respetando los mínimos legales
<b>5. Conflicto y Huelga</b>	-Derecho de huelga limitado por servicios mínimos -Funcionarios con limitaciones adicionales para ejercer este derecho	-Mayor libertad para convocar huelga -Posibilidad de establecer servicios mínimos en determinados sectores

## **VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS SECTORIZACION EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Como en cualquier ámbito de la vida, los “extremos” pueden tener fortalezas y puntos de mejora, a continuación, voy a detallar algunos de los beneficios e inconvenientes que se pueden deducir de la sectorización sindical en la Administración Pública:

### **VENTAJAS DE LA SECTORIZACION**

#### *1. Mayor Especialización y Eficiencia:*

Al dividir la Administración en áreas específicas, cada sector puede desarrollar un conocimiento más profundo y técnico en su materia. Esto lleva a decisiones más informadas, una gestión más especializada de los recursos y, en teoría, a una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos. Ejemplo: Un gestor de sanidad entiende más de hospitales, que uno de industria.

#### *2. Claridad en la Asignación de Responsabilidades:*

La sectorización ayuda a delimitar claramente las funciones y competencias de cada unidad administrativa. Esto reduce la duplicidad de esfuerzos, evita conflictos de competencia y facilita la identificación de los responsables de cada política o servicio. Sabes a quién dirigirte si tienes un problema de educación o de seguridad social.

### **DESVENTAJAS DE LA SECTORIZACION**

#### *1. Falta de Coordinación y Visión Global:*

Uno de los mayores problemas es que cada sector puede funcionar de forma aislada, perdiendo la visión de conjunto de la Administración. Esto dificulta la coordinación entre diferentes áreas para abordar problemas complejos que requieren una respuesta transversal (por ejemplo, políticas que afectan a educación, empleo y servicios sociales al mismo tiempo). A veces, lo que es bueno para un sector, puede no serlo tanto para otro o para el ciudadano que necesita una respuesta coordinada.

#### *2. Rigidez y Dificultad para la Innovación:*

La especialización extrema puede generar rigidez burocrática. Los procedimientos se vuelven muy específicos de cada sector, dificultando la adaptación rápida a nuevos desafíos o la implementación de soluciones innovadoras que requieran la colaboración de varias áreas. Es más complicado introducir un cambio si cada "departamento" tiene su propia forma de operar muy arraigada.

## **IMPACTO DE LA SECTORIZACIÓN EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA**

Al definir la sectorización como una estrategia administrativa que divide a las entidades públicas en unidades más pequeñas y especializadas podemos deducir que su efecto es mejorar la eficiencia a la hora de asesorar a los empleados públicos a través de la especialización, la claridad de responsabilidades y la optimización de recursos.

Sin embargo, esta estructura no solo impacta en su operatividad, sino que también afecta profundamente la representación sindical.

La sectorización de la administración pública presenta unos rasgos concretos para los sindicatos:

1. *Fragmentación de la Representación*: La división de la administración en sectores (como ya hemos mencionado, educación, sanidad, etc) a menudo lleva a que los sindicatos también se organicen por sector. Esto permite una mayor especialización para abordar problemas específicos, pero puede generar una fragmentación de la representación sindical a nivel general, dificultando la construcción de un frente común en negociaciones que afectan a todos los empleados públicos.
2. *Influencia en las Mesas de Negociación*: La sectorización puede determinar que existan mesas de negociación específicas para cada sector, dando mayor protagonismo a los sindicatos sectoriales en sus áreas. Esto modifica el equilibrio de poder entre los diferentes actores sindicales y puede llevar a diferencias en las condiciones laborales entre sectores.
3. *Desafíos en la Coordinación y Adaptabilidad*: la sectorización puede generar falta de coordinación entre las representaciones sindicales de diferentes sectores, debilitando su posición colectiva. Los sindicatos deben adaptar sus estrategias y fomentar la coordinación para mantener su relevancia y defender los derechos de sus afiliados de manera efectiva en este entorno.

En resumen, mientras la sectorización busca la eficiencia administrativa, exige a la representación sindical una mayor adaptabilidad y una sólida coordinación para evitar la fragmentación y asegurar una defensa unificada y potente de los derechos de todos los empleados públicos.

## **CONCLUSIONES**

El sindicalismo en la Administración Pública española goza de un marco normativo consolidado y de una tradición organizativa que favorece la participación y la acción colectiva. Sin embargo, enfrenta retos significativos: la fragmentación sindical, la desafección de parte de los trabajadores hacia los grandes sindicatos, y la necesidad de modernizar su discurso ante nuevas demandas laborales (conciliación, digitalización, igualdad...).

Aunque la libertad sindical se ejerce de forma más plena que en el sector privado, persisten desafíos relacionados con la eficacia real de la negociación colectiva, la representatividad y la conexión con las bases. El futuro del sindicalismo público pasa, probablemente, por un equilibrio entre especialización sectorial y unidad de acción en defensa de los intereses generales del colectivo funcionarial.

## **EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL DERECHO SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

El Derecho Sindical en la Administración Pública no es solo un conjunto de leyes escritas, su verdadera importancia radica en si realmente funciona y produce efectos concretos.

Creo que evaluar su eficacia es ver si estas herramientas legales consiguen que los empleados públicos y sus sindicatos tengan voz y poder real para negociar sus condiciones, influir en las decisiones que les afectan y proteger a sus representantes. No basta con que exista el derecho a la negociación colectiva si al final los acuerdos no mejoran sus condiciones. El objetivo es que el sistema sea capaz de dar resultados tangibles: salarios justos, participación efectiva, seguridad para los representantes y soluciones adecuadas a los conflictos.

Si el Derecho Sindical es efectivo, los trabajadores tendrán una herramienta útil y, por tanto, el sindicalismo será más real. Si no, no será útil, demostrando un desequilibrio de poder en favor de la Administración.

En definitiva, la sectorización, si bien busca una administración pública más eficiente, exige una adaptación estratégica constante a la representación sindical. Para ser realmente eficaz, el Derecho Sindical debe superar la fragmentación impuesta por la sectorización, fomentando la coordinación y la visión global para asegurar que las normas se traduzcan en una mejora real y tangible de las condiciones laborales de todos los empleados públicos, garantizando su participación y poder en un entorno cada vez más especializado.

## **MEJORAS RECOMENDADAS**

Tras estudiar la evolución del derecho sindical en la Administración Pública, se me ocurre plantear los siguientes puntos de mejora:

- ***Fomento de la Coordinación Sectorial***

La sectorización, si bien permite a los sindicatos especializarse, puede llevar a la fragmentación. Para contrarrestar esto, es crucial crear y fortalecer espacios formales y permanentes donde los sindicatos de distintos sectores puedan coordinarse. Esto no significa fusionar sindicatos, sino establecer mesas de trabajo, comisiones o plataformas que se reúnan regularmente para compartir información, analizar problemas comunes (como la negociación de salarios, las condiciones de jubilación o el impacto de nuevas leyes que afectan a todos), y unificar posturas en aquellos temas que trascienden las particularidades de cada sector.

- ***Impulso de una Visión Sindical Global y Transversal***

Esto implicaría formación sobre el funcionamiento general de la Administración Pública, el impacto de sus políticas, técnicas avanzadas de negociación colectiva aplicables a distintos ámbitos, gestión de la comunicación intersindical, y análisis de políticas públicas con una perspectiva que abarque a todos los empleados públicos. Formar a los líderes sindicales para identificar mejor los desafíos comunes, proponer soluciones integrales y defender los intereses de la totalidad de los empleados públicos, no solo de su grupo específico.

Al entender el panorama completo, pueden diseñar estrategias más robustas y anticipar cómo las decisiones sectoriales afectan a otros ámbitos.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ***Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: establece el marco general del derecho de sindicación en España.***
- ***Ley 9/1987, de 12 de junio, de Derechos y Libertades de los Funcionarios Públicos: regula la participación y representación de los empleados públicos.***
- ***Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): define los derechos y deberes de los empleados públicos, incluyendo la negociación colectiva.***
- ***Real Decreto Legislativo 5/2015: regula los pactos y acuerdos en la Administración Pública.***
- ***Convenios de la OIT: ofrecen directrices internacionales sobre la negociación colectiva y la representación sindical.***
- ***Artículos académicos y estudios de caso: proporcionan análisis detallados sobre la aplicación del derecho sindical en la Administración Pública.***