

# LECCIÓN 9. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

## 1.- EL MARCO LEGAL DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Para el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la **Ley 7/2007, de 12 de abril**, reguladora del **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, prevé la creación de unos órganos específicos: los *Delegados* y las *Juntas de Personal*. Como ya hacía su antecesora, la **Ley 9/1987, de 12 de junio**, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el EBEP regula tales órganos siguiendo un esquema similar al ET, pero con diferencias en cuanto a las competencias atribuidas. Así, en materia informativa poseen menos facultades, careciendo por completo de ellas por lo que a la negociación colectiva se refiere, ya que las mismas se atribuyen exclusivamente a los sindicatos. Se habla, por lo tanto, de un régimen de “paralelismo incompleto” respecto del personal laboral regulado por el ET.

Debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con la Disposición Transitoria 5ª y la Disposición Derogatoria única del EBEP, determinados preceptos de la anterior Ley 9/1987 mantienen su vigencia. En concreto, el art. 7, por un lado, y, por otro, los relativos al procedimiento electoral: art. 13, salvo aptdo. 1; arts. 15 a 21 y arts. 25 a 29.

## 2.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### A) ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Con carácter general, la **Ley 7/2007, de 12 de abril**, por la que se regula el **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, tras enunciar en el art. 15 una serie de derechos individuales que se ejercen colectivamente, reconoce en su Capítulo IV el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo (art. 31.1).

- En el caso de los empleados públicos con contrato laboral, tales derechos se regirán por la legislación laboral, “sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación” (art. 32).

- Entendida la representación, a los efectos de esta norma, como “la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados” (art. 31.3), el

EBEP ha mantenido para el personal que preste sus servicios en las distintas Administraciones Públicas y que esté vinculado a las mismas a través de una relación de carácter funcionarial unos órganos representativos unitarios, de base electiva, inspirados directamente en los regulados en el ET.

Tales órganos son los *Delegados de Personal*, “en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50” (art. 39.2 EBEP) y las *Juntas de Personal* “en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios” (art. 39.3). El número de Delegados de Personal -1 ó 3- varía según el censo, al igual que el número de miembros de las Juntas, de acuerdo con la escala del art. 39.5 EBEP. Aunque el modelo organizativo de representación no se construye sobre los centros de trabajo, sino sobre ámbitos de actuación previsiblemente más extensos y no prefigurados completamente en la Ley<sup>1</sup>, las denominadas *unidades electorales* (art. 39.4 y STS 1 de abril de 1995, RJ 3225), debe subrayarse que el sistema de representación de intereses en la Administración Pública es, también aquí, expresivo del *modelo dual* presente en las relaciones de trabajo ya antes mencionado. Por lo tanto, se yuxtaponen instancias de representación colectiva de base electiva y creadas por la ley, con las representaciones sindicales derivadas directamente del derecho de libertad sindical reconocido en los arts. 7 y 28.1 CE. Esta homogeneización del modelo de representación es un efecto buscado por la norma, que se ha preocupado de extenderlo a otros aspectos, como los relativos a la prevención de riesgos laborales (art. 34.3 LPRL)<sup>2</sup>.

Los representantes son elegidos por los funcionarios, de acuerdo con un procedimiento muy parecido al regulado en el ET, y lo son también para un periodo de cuatro años, todo ello a tenor de los arts. 42 a 44 EBEP y el RD 1846/1994, de 9 de septiembre. Los resultados electorales, asimismo, computan a efectos de determinar la mayor representatividad sindical. Es claro el mimetismo existente en este ámbito con las reglas generales vigentes en el campo laboral, como ocurre con el sistema de arbitraje obligatorio para resolver los conflictos derivados del proceso electoral (art. 29 Ley 9/1987).

## B) COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Manteniendo la identidad de funciones entre Delegados y Juntas de Personal, la Ley les reconoce **determinados derechos** de información, derechos de audiencia o consulta y de vigilancia y control del cumplimiento de la legislación, a los que se añade la función de “colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad” (art. 40 EBEP).

Concretamente, este precepto refiere la recepción de información a la política de personal, datos relativos a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento, así como a todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. En cuanto a las materias objeto, también, de audiencia o informe, abarcarían el traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de

---

<sup>1</sup> El art. 39.4 señala que el establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada CC.AA. “dentro del ámbito de sus competencias legislativas”. Ha de tenerse en cuenta que permanece vigente el art. 7 Ley 9/1987, donde se contiene una relación de unidades electorales.

<sup>2</sup> A. Baylos Grau, *Sindicalismo y Derecho sindical*, Albacete, Bomarzo.

trabajo, así como el establecimiento de la jornada laboral, horario de trabajo y el régimen de vacaciones y permisos.

Con todo, ya se indicó, las competencias resultantes son más reducidas que las contenidas en el ET, y éste es el rasgo distintivo más claro entre ambas regulaciones, ya que el EBEP no les otorga el derecho de negociación colectiva: el derecho de participación en la determinación de las condiciones de trabajo y la negociación colectiva se encomienda exclusivamente a los sindicatos representativos (art. 33 EBEP y SSTC 57/1982, de 27 de julio, y 80/2000, de 27 de marzo). En la tutela del interés colectivo de los funcionarios públicos, por lo tanto, el cauce de la representación unitaria se presenta en posición subalterna respecto del sindical.

### C) GARANTÍAS

Asimismo, a los representantes unitarios el EBEP les dota de ciertos **medios para facilitar su función de representación y garantías** que protegen la posición del funcionario representante (art. 41). En general, el contenido es muy similar y, en ocasiones, coincidente con el régimen jurídico previsto por el ET para los representantes unitarios de los trabajadores asalariados (libre difusión de publicaciones, crédito horario, audiencia en expedientes disciplinarios, etc.)

De este modo, el art. 41 atribuye a los representantes legales de los funcionarios las siguientes garantías y derechos en el ejercicio de su función representativa:

a) Acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Libre distribución de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) Audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas, de acuerdo con la escala allí prevista.

e) Prohibición de traslado o sanción 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 tenga lugar por revocación o dimisión.

f) Prohibición de discriminación, tanto en lo referente a su formación como a su promoción económica o profesional, por razón del desempeño de su representación.

Por último, el propio art. 41, ahora en su apartado 3, regula un deber de sigilo profesional que pesa sobre todos los representantes unitarios “en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato”. De cualquier forma, el precepto señala que “ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega”.

### 3.- OTROS DERECHOS: REUNIÓN Y PARTICIPACIÓN

Enunciado en el art. 15 como derecho individual que se ejerce colectivamente, el **derecho de reunión** aparece regulado en el art. 46 EBEP. Conforme a esta disposición, las reuniones en el centro de trabajo se llevarán a cabo fuera de las horas de trabajo, “salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas”. Por otro lado, se prevé que la celebración de la reunión no podrá perjudicar la prestación de los servicios, siendo los convocantes de la misma los responsables de su normal desarrollo.

Además de las organizaciones sindicales, sujetos legitimados para llevar a cabo la convocatoria son los Delegados de Personal, las Juntas de Personal, los Comités de Empresa y los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Cabe indicar, por último, que el art. 31.4 EBEP configura la **participación institucional**, a los efectos de esta Ley, como “el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine”. Se trata, por lo tanto, de un derecho dotado de perfiles claramente sindicales.