

## La cuestión sindical en la Asamblea de Madrid

Cumplidos los veinticinco años de la existencia de Asamblea de Madrid es quizás una buena ocasión para lanzar una mirada a la problemática de la representación y la participación del personal de la Cámara y a los problemas que su andadura, dificultosa andadura a decir de algunos, ha ido dejando tras de sí.

Durante muchos años los sindicatos y las organizaciones patronales coincidieron en el rechazo a la participación de los trabajadores en cualquier forma de gestión de la empresa: para unos, la integración en ese tipo de asuntos comportaba claros peligros de colaboracionismo contrarios a la idea de la emancipación de la clase obrera para los otros, cualquier fórmula de participación de los asalariados que no fuera la mera prestación de su trabajo era reputada como un atentado al derecho de propiedad del patrón.

Estas posiciones tan antagónicas pero coincidentes en sus efectos han ido transformándose con el paso del tiempo hasta coincidir en la aceptación general de modos, sistemas de representación y procedimientos de participación de los trabajadores en la empresa. Los Jurados Mixtos previos a la Guerra Civil y los Jurados de Empresa de la época franquista fueron intentos de aproximación a este fin, aunque ni unos ni otros, los primeros por la falta de madurez de la sociedad española y los segundos porque nacieron como concesión ideológica mediatizada por una auténtica maraña sindical que en la práctica los hizo inoperantes, ambos intentos no consiguieron encarnar modelos auténticos de representación, mucho menos instrumentos de participación en la gestión empresarial.

Hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 en España no existieron auténticas fórmulas de representación sindical y participación en la gestión de las empresas, naturalmente los países desarrollados de nuestro entorno gozaron con mucha antelación de sistemas de esta naturaleza, algunos desde los albores de la Revolución Industrial, generalizándose tras la implantación de *welfare state* al finalizar la Segunda Guerra Mundial, los

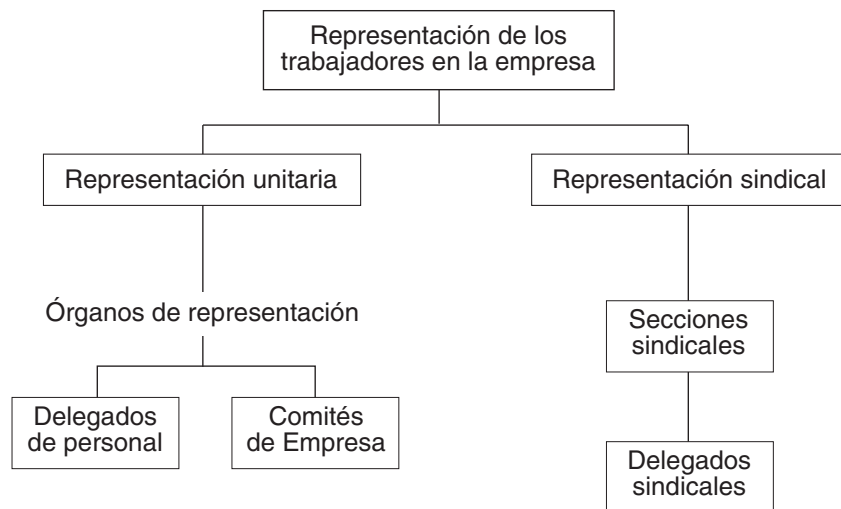
---

★ Responsable de la Unidad de Inspección y Control de la Asamblea de Madrid.

sistemas difieren según el país del que se trate en atención a las propias peculiaridades sindicales, empresariales o políticas.

El sistema español de representación de los trabajadores en la empresa, aunque integrado en el marco constitucional, siguió manteniendo algunos elementos del anterior sistema de Jurados de Empresa, respondiendo, según los profesores Galiana y García Romero, a un sistema de equilibrio entre la confrontación y la negociación, articulado a través de dos canales —*la representación sindical y la unitaria ejercida por los Comités de Empresa y Delegados de personal*—. Esta representación unitaria, sobre la que recae una evidente influencia sindical, asume funciones singulares, entre las cuales se encuentra *la facultad de negociar convenios colectivos en el nivel de la empresa*.

### MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN



- Se elegirán Delegados en aquellos centros de trabajo que cuenten entre 10 y 50 empleados.
- Se elegirá Comité de Empresa en los centros de trabajo con más de 50 empleados.
- La elección de los Delegados sindicales y de los Comités de Empresa se realizará en elección libre, directa y secreta.
- Las Secciones sindicales las forman los afiliados a un sindicato en un centro de trabajo.
- Los Delegados sindicales son elegidos por los miembros de la Sección sindical.

Es, pues, evidente, como queda reseñado más arriba, y la mera observación de la realidad de cualquier empresa demuestra, que es a la repre-

sentación unitaria a quien corresponde la tarea de la negociación colectiva en el marco de la empresa.

Pero fijemos nuestra atención en las particularidades de la representación y la participación de los funcionarios públicos y, más concretamente, en la de los funcionarios de la Asamblea de Madrid. Evidentemente, el reconocimiento de este derecho a colectivos funcionariales ofrece aspectos bien diferentes a los del resto de trabajadores y que le otorgan un carácter especial, singularidad que, al producirse en el marco de un Parlamento autonómico, lo es aún mayor en atención a las potestades que el ordenamiento jurídico ofrece a tales instituciones. Podría decirse que se trata de una excepción dentro de una singularidad.

Veamos a continuación los fundamentos de Derecho que amparan la representación y la participación de los funcionarios de la Asamblea de Madrid.

En primer lugar, en la Constitución Española de 1978 se establece, en su artículo 103.3, la regulación por ley de las singularidades del ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos. Este desarrollo constitucional se ha producido mediante una doble regulación: por un lado, la Ley Orgánica 4/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que abordó el tratamiento global al contenido del derecho de libre sindicación, incluyendo en su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos sin otras limitaciones que las expresamente señaladas en la propia Ley, y, por otro, la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación y Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, completando el cuadro legal al determinar los específicos instrumentos de protección de los derechos de los funcionarios públicos en las materias a que se refiere la Ley.

En segundo y último lugar, la Asamblea de Madrid, en uso de las atribuciones que le son propias, se dotó del Estatuto de Personal de la Asamblea de Madrid con el fin de regular y ordenar su propia función pública. Dicho Estatuto establece, en su Título I, Capítulo II, artículos 4 y 7, como uno de los Órganos Superiores de Personal, al Consejo de Personal, al que se le atribuyen una serie de competencias en el plano consultivo; por otra parte, la referida norma, en su Título IV, Capítulo I, artículos 46 al 51, regula la representación del personal, creando para ello la Junta de Personal, a la que define como el *órgano específico de representación de los funcionarios*; finalmente, en el Capítulo II de este mismo Título IV, en los artículos 52 al 52, se establece la metodología para la participación y negociación en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la denominada Mesa Negociadora.

Es, pues, la propia Asamblea quien crea, regula y hace realidad el reconocimiento de los derechos de representación y participación de su personal,

La Junta de Personal de la Asamblea de Madrid, desde su creación, se ha caracterizado por la pluralidad, tónica dominante de los resultados de todas las elecciones sindicales, cuatro fuerzas sindicales han tenido y tienen representación en su seno; esta situación para un colectivo tan escaso puede

parecer como de excesiva atomización sindical, pero los intentos unitarios habidos hasta el presente se han saldado con rotundos fracasos.

La Junta de Personal como órgano de representación ha vivido y vive una existencia lánguida, limitando su «existir» a los comienzos de los procesos de negociación, abdicando en la práctica de cualquier otro cometido que en derecho le corresponde.

Minusvalorada por todos, los sindicatos celosos de no perder protagonismo, la Administración aguzando sus contradicciones internas y la indiferencia del personal, ha conducido a que ni sus propios integrantes reivindiquen su auténtico papel como única *representación colectiva de todo el personal*.

Veamos esta cuestión desde el prisma de lo sindical: los sindicatos, grandes y pequeños, en una interpretación casi patrimonial de los contenidos negociadores o de interlocución, se han arrogado para sí, de modo exclusivo, los poderes de negociación, en menoscabo de la propia Junta de Personal de la que forman parte, pretendiendo para ésta únicamente tareas de carácter subalterno e índole menor.

Nadie discute hoy las atribuciones que a los sindicatos corresponden, esto, en cualquier caso, no debería ser óbice para que ellos, a su vez, asumieran, de una vez por todas, la letra de la propia Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que establece con rotundidad que *los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos son las Juntas de Personal*, éstas nacen de la libre voluntad de todos, en elección democrática, ¿tiene lógica, pues, que quien nace con esa naturaleza y vocación se vea relegada a tareas de mero comparsa?

Es inconcebible y reñido con el sentido común que, disponiendo de un instrumento democrático, representativo y unitario, llegado el momento más trascendente de la vida sindical, la Negociación Colectiva, se haga caso omiso no ya a los contenidos legales, sino a tan alta legitimidad y usurpando tal derecho a la Junta de Personal.

Mención especial merece, porque en nada contribuye a la clarificación, la imprecisa, confusa y desafortunada redacción de los artículos del Estatuto de Personal que hacen referencia a la composición de los órganos de representación y participación. A modo de muestra, sirva el presente ejemplo: la composición de la Mesa Negociadora según la redacción antes citada establece que la compone «un representante por cada sindicato con representación en el ámbito de la Asamblea...», ante un hipotético resultado electoral de 90 por 100 de votos para el sindicato A, 10 por 100 para el sindicato B, la Mesa, según su actual redacción, estaría formada, en representación del personal, por un representante de cada uno de los sindicatos, otorgando la misma representación al que consiguió el 90 por 100 del respaldo y quien obtuvo el 10 por 100.

¿Cómo es posible que algo tan evidente, de tanta consistencia, permanezca hoy en cuestión? No cabe duda que una buena dosis de responsabilidad recae sobre la propia Administración, ¿quién si no ha aprobado la

vigente arquitectura legal sustentadora de toda esta ambigüedad? ¿Quién, una y otra vez, acude a convocatorias del Consejo de Personal con materias que el Estatuto de Personal reconoce como propias de la Mesa Negociadora? Es hora, pues, de terminar con esta confusión, es hora de articular de una vez por todas una modificación del Estatuto que reconozca la auténtica representatividad a quien en verdad la posee. Es hora ya de reconocer a la Junta de Personal como el órgano genuino de representación de todos. Es hora ya de acabar con ambigüedades y confusiones que desdibujan los auténticos perfiles de una verdadera negociación. Dejemos a los sindicatos su papel en las negociaciones de ámbito general y a la Junta de Personal de la Asamblea de Madrid las negociaciones en su esfera de influencia. Aprovechése el inminente proceso negociador para corregir estas prácticas y de ese modo dispondremos, la Administración y el personal, de interlocuciones claras y adecuadas al fin perseguido.