



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

ÁNÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS DE
FUNCIONAMIENTO DE LAS MESAS DE
NEGOCIACIONES SINDICALES CON LA
ADMINISTRACIÓN: EL CASO DE LA UNIVERSITAT
POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Inarejos Lozano, Marta

Tutor/a: Devece Carañana, Carlos Alberto

Cotutor/a: Estelles Miguel, Sofia

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022



TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Análisis de los protocolos de
funcionamiento de las mesas de
negociaciones sindicales con la
administración:
El caso de la Universitat
Politècnica de València

AUTORA: MARTA INAREJOS LOZANO

TUTOR: CARLOS DEVECE CARAÑANA

TUTORA: SOFÍA ESTELLÉS MIGUEL

ÍNDICE

Capítulo 1. Introducción.....	9
1.1 Resumen.....	10
1.2 Abstract.....	10
1.3 Resum.....	12
1.4 Objetivos y finalidad	12
1.5 Conceptos clave.....	13
Capítulo 2. Metodología	16
2.1 Análisis propio del procedimiento de constitución que usan las mesas de negociación en la UPV	17
2.1.1 Planteamiento del problema.....	18
2.1.2 Diagrama de flujo	19
2.2 Análisis comparativo con otros reglamentos universitarios. 20	
2.3 Fuentes de información	21
Capítulo 3. Contexto general del movimiento sindical	23
3.1 Evolución histórica	24
3.1.1 Societarismo y siglo XIX.....	26

3.1.2	Relaciones entre los gremios y el sindicalismo en el siglo XX	29
3.1.3	Transición y sindicación moderna	30
3.2	Tipología de sindicatos.....	31
3.2.1	Centrales.....	31
3.2.2	Rama y oficio	31
3.2.3	Empresa.....	32
3.3	Mesas de negociación.....	32
3.3.1	Mesas de negociación “generales comunes”	33
3.3.2	Mesas de negociación generales	36
3.3.3	Mesas de negociación en la Comunidad Valenciana 38	
3.4	Afiliación a sindicatos	39
Capítulo 4. Marco legal.....		41
4.1	Principios que lo rigen	43
4.1	Comentarios del artículo 28 de la Constitución Española... 44	
4.2	Negociación colectiva en la Ley Orgánica de Libertad Sindical	46
4.3	Negociación colectiva en el TREBEP	47

4.4	Negociación colectiva en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.....	48
4.5	Modificación de la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas	50
4.6	Negociación colectiva en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.....	52
4.7	Negociación colectiva en los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.....	53
Capítulo 5. Descripción del articulado y funcionamiento de la negociación colectiva en la UPV		55
5.1	Articulado y composición.....	56
5.2	Funcionamiento interno	57
5.3	Materias objeto de negociación	59
5.4	Sindicatos dentro de la Universitat Politècnica de València	60
Capítulo 6. Análisis de los protocolos que rigen el entorno sindical de las mesas de negociación		64
6.1	Finalidad de los procedimientos de constitución de las mesas negociadoras	65
6.2	Estructura y descripción de los acuerdos de constitución de las mesas negociadoras	65
6.2.1	Inicio del procedimiento:.....	67

6.2.2	Desarrollo del procedimiento:	68
6.2.3	Fin del procedimiento:	68
6.3	Diagrama de flujo	69
6.3.1	Análisis de las fases del diagrama de flujo	70
6.4	Análisis comparativo con otros reglamentos universitarios.	71
6.4.1	Composición de las mesas.....	71
6.4.2	Desarrollo del procedimiento.....	72
6.4.3	Fin del procedimiento	72
Capítulo 7.	Propuestas de mejora	74
7.1	Primera propuesta.....	75
7.2	Segunda propuesta	76
7.3	Tercera propuesta	77
7.4	Cuarta propuesta.....	78
Capítulo 8.	Conclusiones.....	80
Bibliografía	83
Anexo 1.	Objetivos de desarrollo sostenible	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Obreros manufactureros a finales del siglo XVIII en España. 1812 (Fuente: Historia del movimiento obrero español. M. Núñez de Arenas / M. Tuñón de Lara, 1970).....	26
--	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2-1 Leyenda del diagrama de flujo. (Fuente: Ramió, 1999)	20
Ilustración 3-1. Obreros manufactureros a finales del siglo XVIII en España. 1812 (Fuente: Núñez de Arenas y Tuñón de Lara, 1970)	26
Ilustración 3-2 Extracto de ‘Factory Inspectors report (Fuente: British Parliamentary Papers, 1836).....	28
Ilustración 3-3 Estructura de negociación. (Fuente: UGT, 2021).....	32
Ilustración 3-4 Mesas de Negociación “generales comunes”. (Fuente: UGT, 2021)	33
Ilustración 3-5 Mesas de negociación de funcionarios y laborales. (Fuente: UGT, 2021)	34
Ilustración 3-6 Afiliados a sindicatos a lo largo de los años. (Fuente: OCDE, Datawrapper, 2022).....	40
Ilustración 4-1 Artículo 28 de la Constitución Española (Fuente: BOE, 2022) .	44
Ilustración 4-2 . Artículo 109 DECRETO 182/2011 (Fuente: BOE, 2022)	53

Ilustración 6-1 Diagrama de flujo del procedimiento y desarrollo de las mesas de negociación en la UPV. (Fuente: Elaboración propia)	70
Ilustración 7-1 Gráfico de Gantt. (Fuente: Elaboración propia)	78

Capítulo 1. Introducción

1.1 Resumen

Un sindicato es la unión de trabajadores para conseguir mayor poder de negociación con los empresarios y a su vez con el gobierno ejecutivo para que se cumpla la legislación laboral y con el poder legislativo para que sean las leyes y reglamentos los que protejan a los trabajadores.

En su primogénita expresión son creados para armonizar el ámbito de empresa, que se cumpla el derecho laboral sin excepciones. Se iguale la relación desigual que existe entre el trabajador y el empresario. Una relación que por su forma intrínseca viene a ser desigual en esencia.

En el presente TFG se analizará el funcionamiento de las mesas de negociación junto con los protocolos y los reglamentos que rigen en estas mesas.

La propuesta de mejora en este caso trataría de implementar un procedimiento mejorado de comunicación y negociación, tanto para la administración como para los sindicatos, donde el fin primordial debe de ser la interacción continua y con ello la exposición de necesidades a tiempo real, exponiendo los problemas como la toma de decisiones sin comunicación ni participación o la unilateralidad.

PALABRAS CLAVE: Justicia, derechos, trabajador, relación institucional, comunicación.

1.2 Abstract

Trade unions is the union of workers to get power of negotiation with the businessmen and with the government executive to be fulfilled labor legislation and with the power legislative to be the rules and regulations those who protect the workers and their role in society as a result of the proper functioning.

In their primogenital expression they are created to harmonize the company environment and enforce labor laws without exception. The unequal relationship between the employee and the employer is equalized. A relationship that by its intrinsic form comes to be unequal in essence.

My final degree project exposes the problems in the institutional relationship between the administration and the unions, where sometimes the protocol fails. Their negotiation tables communication problems are an issue for their proper functioning.

There is a lack of communication between these two actors, the workers and the businessmen or administration and this a lack of exposure of problems.

The proposal for improvement in this case would try to implement a system or communication and negotiation procedure, both for the administration and for the unions, where its primary purpose should be continuous interaction and, the exposure of workers' problems in real time like the decision making without communication or participation.

KEYWORDS: Justice, rights, employee, institutional relationship, communication.

1.3 Resum

Els sindicats son la unió dels treballadors per aconseguir major poder de negociació amb els empresaris y al mateix temps amb el govern executiu per a que se cumpla la legislació laboral y amb el poder legislatiu per a que siguen les lleis i els reglaments que protejen als treballadors.

En la seua primogènita expressió és creat per a harmonitzar l'àmbit d'empresa, que es complisca el dret laboral sense excepcions. S'iguale la relació desigual que existeix entre el treballador i l'empresari. Una relació que per la seua forma intrínseca ve a ser desigual en essència.

En el present TFG s'analitzarà el funcionament de les taules de negociació juntament amb els protocols i els reglaments que regeixen en aquestes taules.

La proposta de millora en aquest cas tractaria d'implementar un procediment millorat de comunicació i negociació, tant per a l'administració com per als sindicats, on la fi primordial ha de ser la interacció contínua i amb això l'exposició de necessitats en temps reals dels treballadors als quals es dona veu, exposant els problemes com la toma de decisions sense comunicació ni participació o la unilateralitat.

PARAULES CLAU: Justícia, drets, treballador, relació institucional, comunicació.

1.4 Objetivos y finalidad

El objetivo del presente Trabajo Final de Grado (TFG) es analizar la situación actual de las mesas de negociación que rigen actualmente, y hacer una propuesta de mejora al funcionamiento de los mismos.

Para ello, se definen los siguientes objetivos:

- ✚ Conocer las mesas de negociación existentes en la UPV.
- ✚ Definir los procesos de funcionamiento de las mesas de negociación de la UPV.
- ✚ Analizar los procesos utilizados en las mesas de negociación de la UPV.
- ✚ Proponer una mejora de los mismos.

1.5 Conceptos clave

A continuación, se recogen algunos conceptos clave que nos pondrán en el contexto del movimiento sindical y nos ayudarán a entender el siguiente documento con más facilidad.

SINDICATO: Unión o agrupación de trabajadores destinada a la defensa de sus intereses económicos y laborales.

MESA DE NEGOCIACIÓN: Reunión para la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se constituirán mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

GREMIOS: Asociación o agrupación de personas que tienen el mismo oficio o profesión y defienden sus intereses según unos estatutos.

CORPORATIVISMO: 'Es un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquica y

funcionalmente diferenciadas y reconocidas o autorizadas (cuando no creadas) por el Estado, a las que se garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de tolerar la práctica de ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas' (Schmitter,1979).

NEOCORPORATIVISMO: Se trata de 'un sistema de intermediación de intereses y de participación en la definición y en la ejecución de la política económica de los Estados, que puede adoptar formas múltiples y variables.' (Armas Dueñas,).

OBRERISMO: Se trata de un movimiento que defiende los intereses de la clase trabajadora frente a los empresarios. Abarca más que el propio sindicalismo que da voz meramente a los afiliados.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública (AAPP).

FUNCIONARIOS DE CARRERA: Son aquellos que hayan superado unas pruebas selectivas a las que se les da el nombre de oposición. Se nombran trabajadores para la Administración Pública donde hacen tareas participando en el ejercicio de potestades públicas siempre salvaguardando los intereses generales del Estado y las AAPP. Se rigen por el Derecho administrativo también nombrado derecho público y bajo el estatuto de los empleados públicos.

FUNCIONARIOS INTERINOS: Son los que prestan servicios temporales dentro de la administración. Están también bajo el derecho administrativo y están siempre en cargos reservados a los funcionarios de carrera. Cubren temporalmente la plaza que eventualmente debe ser ocupada por funcionarios de carrera. Pueden a su vez estar en procedimientos temporales o situaciones de emergencia.

LABORALES: El personal laboral es el que, de conformidad con el contrato de trabajo, presta servicios pagados por la administración pública estando en cualquier trabajo que este regulado en la contratación de personal dentro de la legislación laboral. Según la duración del contrato, puede ser fijo, indefinido o temporal.

ESTATUTARIOS: También llamado personal eventual. Son aquellos que se nombran por libre bajo el régimen no permanente. Los lugares de trabajo que ocupan tienen la consideración de fideicomisos no reservados a los funcionarios sean interinos o de carrera.

Capítulo 2. Metodología

2.1 Análisis propio del procedimiento de constitución que usan las mesas de negociación en la UPV

Para la consecución del fin de este trabajo de fin de grado, que es el de mejorar los procedimientos de constitución que usan las mesas de negociación de la UPV.

Para analizar los procedimientos actuales empezaremos describiendo el concepto de análisis, siendo este un estudio minucioso del objeto elegido, haciendo una descomposición de este en pedazos junto a la identificación de los problemas, con la explicación de las cuestiones contempladas realizando un previo estudio de la documentación recogida.

Según Rummler y Brache (1992) hay tres niveles de actividad: Organización, Procesos y Puesto de Trabajo.

La organización se encarga de los objetivos, en la línea de la misión y de los objetivos estratégicos. Es el nivel que se encarga de implementar la estrategia elegida para optimizar los protocolos, junto con la gestión de recursos para poder llevarlo a cabo.

En la parte de procesos se observan los objetivos cruciales para poder llevar a cabo la misión de la organización, se analiza la estructura en cuanto a las medidas que se están tomando para que se logre llegar a los procesos de una manera eficiente y eficaz.

El último nivel es el de Puesto de Trabajo. En este nivel lo que más importancia toma son los objetivos culminantes para el buen funcionamiento de los procesos y por ende de la organización. En cuanto a la estructura, se plantea la cuestión

del diseño de unos puestos acordes a la estrategia propuesta y a su desarrollo. La gestión de los puestos de trabajo se centra en el entorno de los mismos para la consecución de la estrategia.

Si tuviéramos que elegir entre los tres niveles, el que mejores oportunidades presenta para el análisis y rediseño en la mayoría de las organizaciones, elegiríamos el Nivel Procesos. En este caso es mejor centrarse en el segundo nivel, siendo el Nivel de Procesos al ser el que más se acerca para poder analizar los protocolos de funcionamiento del acuerdo de constitución de las mesas de Negociación en la UPV.

El nivel de proceso es el menos administrado de los tres niveles de actividad, quizás porque el trabajo se realiza en última instancia a través del proceso, quizás porque es el nivel intermedio y, por lo tanto, actúa como un vínculo entre los objetivos, la estructura y la gestión. También puede deberse a que la aplicación de herramientas de proceso puede abordar algunas de las necesidades más básicas que afectan a las organizaciones: crear una organización orientada al ciudadano que se adapte rápida e inteligentemente a nuevas situaciones, inicie el cambio y rompa las barreras existentes (Halliburton, 2006).

A continuación, muestro los pasos a seguir para poder determinar y acotar los problemas y así poder elaborar unas propuestas acordes.

2.1.1 Planteamiento del problema

- Localización del problema en el espacio-tiempo, acotando un contexto social, político, histórico, etc.
- Determinación de las partes del problema.
- Exposición de las características del problema.

- Explicación de las relaciones del problema y sus causas.
- Nacimiento del problema: identificación de incoherencias.
- Cuestiones sobre el problema.
- Determinación de los objetivos y generales y específicos.

2.1.2 Diagrama de flujo

Un punto a la hora de intentar comprender mejor un programa de mejora es la representación gráfica, es decir, dibujar el diagrama del proceso, entonces de esta manera es posible observar claramente cada etapa de los procesos para la consecución de unos acuerdos.

Asimismo, entre otros objetivos, se puede señalar que el objetivo principal es registrar donde cada restricción de cada acción ocurre en el proceso y de ahí proponer unas mejoras, es una forma de representar gráficamente un algoritmo o proceso de alguna naturaleza a través de una serie de pasos estructurados y enlazados que permiten revisarlo como un todo.

La representación gráfica de estos procesos utiliza una determinada serie de figuras geométricas en el diagrama de flujo que representan cada paso específico del proceso que se está evaluando. Estas formas predefinidas están interconectadas por flechas y líneas que marcan la dirección del flujo y enrutan el flujo, como si fuera un mapa.

Un diagrama de flujo es un mecanismo de control y descripción de un proceso que permite una mejor organización, evaluación o replanteamiento de diferentes tipos de actividades y secuencias de procesos por ser genéricos y sencillos (Ramio, 1999).

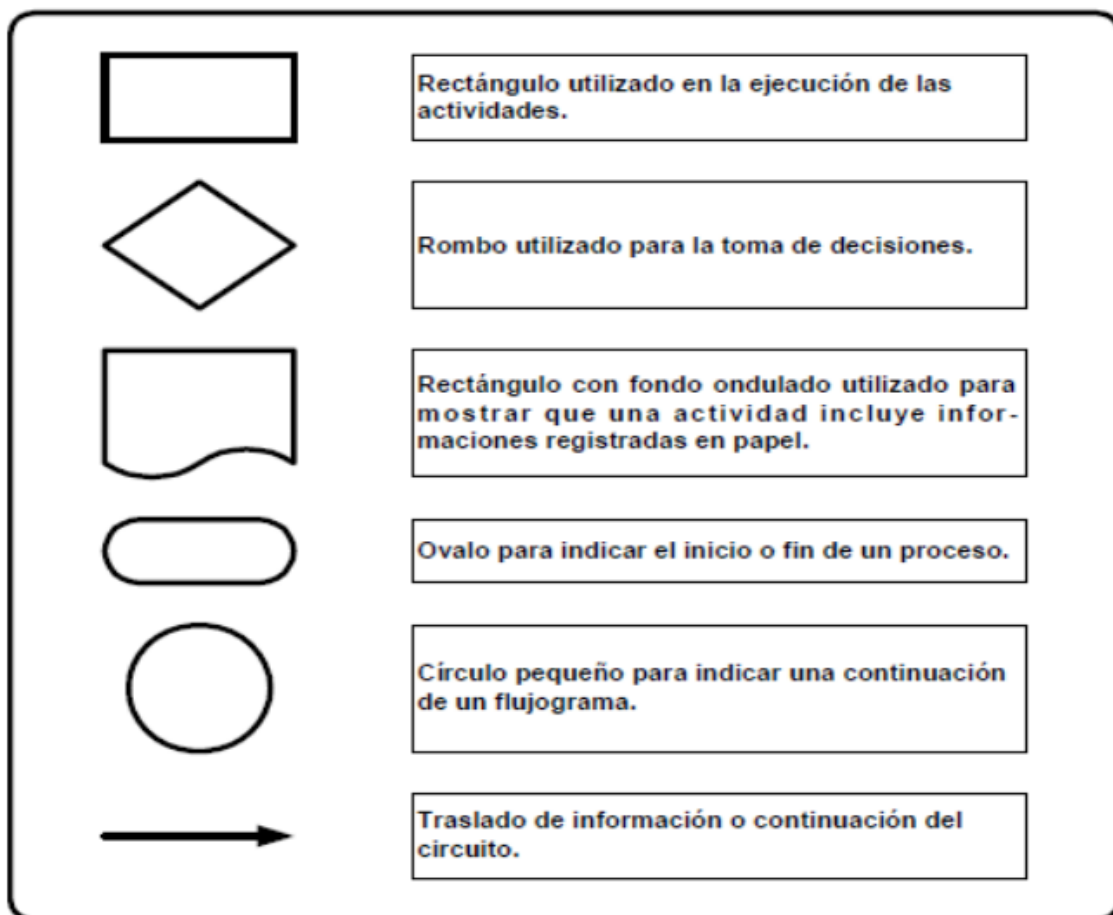


Ilustración 2-1 Leyenda del diagrama de flujo. (Fuente: Ramió, 1999)

2.2 Análisis comparativo con otros reglamentos universitarios

El análisis comparativo es una herramienta legal utilizada en varios ámbitos. Se trata principalmente en comparar la legislación a nivel nacional y a nivel

internacional. Dentro de un mismo país, se trata de marcar la diferencia legal o buscar alguna mejora para encontrar una solución a un problema existente en la legislación. Para realizar este análisis comparativo, el primer paso es darse cuenta de la legislación que será objeto de análisis. Hay comparaciones espaciales, es decir, el estudio de la regulación en un momento determinado, a su vez, por otro lado, están las comparaciones temporales, en este caso el estudio de la regulación en una serie temporal cronológica.

Los estudiosos del campo del derecho comparado definen el tema como una reacción a la investigación de los derechos nacionales para evaluar otras perspectivas del orden típico del que provienen. Por el contrario, un enfoque en los derechos ajenos a los propios ha llevado a los estudiosos a adoptar múltiples perspectivas, cuestionando la certeza de la adquisición, cuestionando los derechos de los demás, intentando encontrar problemas ajenos y propios al compararlos (Somma, 2014).

2.3 Fuentes de información

Durante el proceso de análisis del objeto de estudio se debe obtener información, para lo cual existen diferentes herramientas. Cada herramienta tiene un método, que es una forma de establecer una relación entre la persona que realiza la investigación y los documentos consultados, y una técnica, que es una propia de la recopilación de información.

Uno de los métodos utilizados es la entrevista, propia del análisis cualitativo. Todas las técnicas nombradas abajo son del tipo de fuente primaria. Se basan en la estadística inductiva, se basan en el muestreo, se basan en testimonios.

Observación: La vigilancia de acciones, situaciones... Esta información puede ser mecánica, el objeto es consciente de que está siendo observado o no

mecánica, sin que el objeto de estudio sepa que está siendo observado. Este es un procedimiento adecuado porque permite obtener información de individuos sin su cooperación y está disponible información que podríamos obtener por otros medios. La desventaja de la observación es que no se pueden apreciar los sentimientos o las emociones, y es difícil observar el comportamiento a largo plazo.

Encuesta: Este método es especialmente útil para obtener información sobre lo que está pasando ya que utiliza cuestionarios y acerca la información requerida. Este es el método más utilizado en las ciencias sociales.

La encuesta y la observación son métodos denominados de investigación descriptiva.

Entrevistas: Al igual que las encuestas, este método es muy utilizado en campos de ciencias sociales. El entrevistador es el que debe extraer la información haciendo preguntas con sentido y que el entrevistado se sienta cómodo respondiendo.

Existen técnicas de fuentes secundarias como son los documentos que hacen referencia a los datos de las fuentes primarias (Albert, 2007).

Capítulo 3. Contexto general del movimiento sindical

3.1 Evolución histórica

Esta idea se va germinando en distintos puntos del mapa a lo largo de la edad moderna. No van a compás ni siguen patrones iguales, pero tienen semejanzas. Una de ellas es la importancia que van tomando al hacerse más conocidos e ir albergando a más trabajadores. Los primeros gérmenes se van viendo en las grandes ciudades como Paris, Londres Irlanda o incluso Lyon, donde las crisis hacen surgir movimientos imprevistos y que muestran a una gran cantidad de trabajadores descontentos.

Hay que tener en cuenta el contexto espacio-temporal en cada momento, para ponerse en situación y ver las variaciones dentro del rango de visión de una persona de la época en específico, ya que cada época tiene sus vicisitudes (Hurtado, 2016).

Vemos que aún existía la esclavitud en la península a inicios del siglo XIX con formas poco éticas de trabajo. El 2 de abril de 1865 se crea la Sociedad Abolicionista Española, dándole forma legal al inicio del fin. Viendo que a lo que llamamos sindicalismo en los primeros años de existencia como tal, tenía un gran impacto para ellos, aunque hoy en día no sean ni el 0,001% de los avances que se puedan pedir.

Una versión en la que coinciden algunos historiadores se remonta a la revolución industrial (llamando así al conjunto de variaciones tecnológicas y económicas que se caracterizaban por la implantación de procesos mecánicos que elaboraban las máquinas). Esto desemboca a su vez en el crecimiento de las ciudades. En las ciudades, el crecimiento rápido y desordenado sin estándares generará enormes suburbios superpoblados, sucios y conflictivos donde el tifus o el cólera son endémicos. Estos suburbios a menudo aparecen alrededor de las

fábricas, pues la mayoría de los trabajadores se aglutinaban alrededor de estas. Trabajan en fábricas sucias, húmedas, oscuras, mal ventiladas y ruidosas la mayoría de las veces por las máquinas de vapor. Los trabajadores trabajan de doce a catorce horas diarias, incluyendo sábados o domingos. Es posible que estos trabajadores comprendan su situación y vean que pueden trabajar colectivamente para mejorar sus condiciones de vida al reunirse en las fábricas y ver que todos compartían la misma situación (Nuñez de Arena, 1970).

Otros, por su parte, comparten que el inicio de este movimiento es natural, para hacer que pervivan las distintas artesanías tradicionales, siendo el asociacionismo la forma de inicio.

De lo que tenemos constancia en la situación de España respecto al movimiento sindical del siglo XIX con la entrada de la primera constitución, que fue la constitución de Cádiz. En el decreto del 8 de junio de 1813 se declaró la libertad al ejercicio de la industria, "sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos". En ese mismo siglo, años después vuelven las antiguas ordenanzas, ya que fue un siglo donde fueron cambiando las corrientes de tradicionalistas a liberales (en 1815 vuelve a estar operativa la ordenanza gremial, y se amplía en 1817 y 1834 respectivamente, pero en 1836 vuelve a estar en vigor el decreto del 1813. A finales de siglo, en el 1887 se estableció la Ley de asociación efectiva. Damos constancia que el término gremio queda atrás y nace otra clase de organismo. Algunos ejemplos son la Sociedad Obrera, Montepios, cooperativas y más tarde los sindicatos.

En la siguiente tabla se mostrará la distribución de los obreros manufactureros que eran menos de 300.000 a finales del siglo XVIII:

Obreros manufactureros a finales del siglo XVIII en España					
	Aragón	39798		Murcia	8954
	Asturias	2503		Navarra	3943
	Ávila	1189		Palencia	5048
	Burgos	9669		Salamanca	1857
	Cataluña	26771		Segovia	12249
	Córdoba	5374		Sevilla	16530
	Cuenca	7292		Soria	3258
	Galicia	11284		Toledo	/
	Granada	11770		Toro	/
	Guadalajara	1956		Valencia	39202
	Guipúzcoa	3980		Valladolid	6579
	Jaén	4478		Vizcaya	4040
	León	2359		Zamora	725
	Madrid	1594		Mallorca	2992
	La Mancha	12229		Canarias	5806

Ilustración 3-1. Obreros manufactureros a finales del siglo XVIII en España. 1812 (Fuente: Núñez de Arenas y Tuñón de Lara, 1970)

3.1.1 Societarismo y siglo XIX

El societarismo es la forma que tomó el movimiento obrero al principio, cuando los trabajadores se organizaron para defender sus intereses creando una sociedad de trabajadores distribuida en sectores o proximidad.

Apoyaron las mejoras laborales durante la crisis económica que se produjo en varias ciudades europeas durante los años 30 del siglo XIX. Los trabajadores decidieron organizarse en las llamadas asociaciones, que aparecieron en el escenario obrero para defender los derechos de este grupo. Algunas están destinadas a combatir el sistema social capitalista, otras tienen como objetivo ayudar a los trabajadores en cualquier situación que se presente, ya sea de salud, laboral o legal.

Estuvieron organizados para convertirse más tarde en lo que se llamó sociedades. Se creó así un método de protección sentando las bases de lo que ahora se denomina seguridad social.

Una de las principales características del societarismo es que está formado por trabajadores de los gremios, ya sea de la industria o de una región en particular.

Reino Unido tiene el movimiento sindical más antiguo de Europa. Las asociaciones de trabajadores ya existían en Inglaterra a principios del siglo XIX, y los primeros pasos en cuanto a leyes laborales fueron aprobadas por la Cámara de los Comunes en 1825. Sin embargo, el concepto de sindicatos modernos, tal como los conocemos hoy en día es producto de la Revolución Industrial Británica. La segunda mitad del siglo pasado representó un cambio total en las relaciones laborales. Trade Union Congress (TUC) se remonta a 1868. Ese año estuvo formado por 34 delegados que representaban a 118.000 trabajadores, el congreso se desarrolló en la ciudad británica de Manchester. El objetivo de la conferencia era crear un centro sindical único que reuniera a las diferentes asociaciones de trabajadores del Reino Unido que existían antes de esto.

En 1833 la jornada laboral de los niños de nueve a trece años era "sólo" nueve horas diarias, y de trece a dieciocho años el trabajo estaba fijado en diez horas y media (la jornada duraba para ellos doce horas, pero con hora y media reservada para las comidas). Todavía en 1891, había una ley que pretendía luchar contra abusos en la explotación infantil se limitó a elevar la edad mínima de trabajo de los diez a los once años (Richmond, 2022).

En 1833, el Gobierno aprobó una Ley de fábricas para mejorar las condiciones de los niños que trabajaban en las fábricas. Los niños pequeños trabajaban

muchas horas en condiciones terribles antes de esto. El 'Factory Act' era el siguiente:

Ningún niño trabajador menor de nueve años debiendo tener un certificado de edad. A la edad de 9 a 13 años no podían trabajar más de nueve horas al día. De 13 a 18 años no podían trabajar más de 12 horas al día. Los niños no debían trabajar de noche. Se reservaban dos horas de escolarización cada día para cada niño. Debía haber a su vez cuatro inspectores de fábrica designados para hacer cumplir la ley.

Sin embargo, la aprobación de esta ley no significó que el maltrato a los niños cesara de la noche a la mañana.

My Lord, in the case of Taylor, Ibbotson & Co. I took the evidence from the mouths of the boys themselves. They stated to me that they commenced working on Friday morning, the 27th of May last, at six A.M., and that, with the exception of meal hours and one hour at midnight extra, they did not cease working till four o'clock on Saturday evening, having been two days and a night thus engaged. Believing the case scarcely possible, I asked every boy the same questions, and from each received the same answers. I then went into the house to look at the time book, and, in the presence of one of the masters, referred to the cruelty of the case, and stated that I should certainly punish it with all the severity in my power. Mr. Rayner, the certificating surgeon of Bastile, was with me at the time.

Ilustración 3-2 Extracto de 'Factory Inspectors report (Fuente: British Parliamentary Papers, 1836)

Transcripción al castellano: "Mi señor, en el caso de Taylor, Ibboston & Co. He cogido la prueba de los propios labios de los chicos. Ellos me dijeron que empezaron a trabajar la mañana del viernes. El 27 de mayo pasado a las seis horas A.M y con la excepción de la hora de comidas y una hora extra a medianoche, ellos no han cesado de trabajar hasta las cuatro horas de la tarde del sábado, habiendo hecho dos días y una noche. Creyendo que el caso apenas es posible, he hecho la misma pregunta a cada chico obteniendo la misma respuesta. Entonces fui a ver el registro de entrada y en presencia de uno de los capataces, me refería a la crueldad del caso y quise castigarlos con toda la

severidad de mi poder. Mr Rayner, el certificado cirujano de la Bastilla vino conmigo en ese momento.”

En los años siguientes se desarrollaría el movimiento llamado ludismo. Este movimiento se caracterizó por la quema y destrozo de máquinas por partes de los trabajadores.

Al igual que el cartismo que fue el movimiento político social de los trabajadores ingleses donde pedían reformas democráticas y el sufragio universal.

3.1.2 Relaciones entre los gremios y el sindicalismo en el siglo XX

En este punto se abordará el tema de la Segunda Internacional y el movimiento sindical a principios del siglo XX.

Revolución industrial y surgimiento del sindicalismo contemporáneo. Características del sindicalismo en la Europa continental. El primer sindicalismo francés y el socialismo utópico. Mutualismo y protesta política en la España isabelina.

En los años siguientes se produjeron cada vez más cambios sociopolíticos en todo el continente dado que se iban uniendo cada vez más y más trabajadores.

La existencia de movimientos obreros garantizaba la evolución social, hasta llegar a la formación de los llamados sindicatos, que se establecieron en todo el territorio europeo.

El momento culminante del movimiento fue la fundación de la Asociación Internacional de Trabajadores en 1864, que reunió a los sindicatos formados en ese momento con fines de organización política, para unir las voces. En ese año, el sindicalismo había ganado aceptación en varios países del continente, e

incluso impulsó reformas legales en algunos de ellos, todo en beneficio de los trabajadores.

En 1889, el Congreso de la Segunda Internacional en París ordenó el 1 de mayo para conmemorar el Día del Trabajo, dando la importancia que merecía a todo trabajador sea del gremio que sea.

La Segunda Revolución Industrial y la democratización de las sociedades europeas. El internacionalismo obrero: la asociación internacional de trabajadores (AIT) El movimiento socialista y la II Internacional. Anarquismo y sindicalismo revolucionario. La Internacional en España: socialismo y anarcosindicalismo durante la Restauración.

3.1.3 Transición y sindicación moderna

Desde la transición los sindicatos han tomado más partido y se han visto beneficiados por la constitución del 1978. La Ley de Convenios Colectivos elaborada en 1958 intentó indagar en este tema, no existiendo regulación anterior para el movimiento sindical. Aparecen figuras como los jurados de empresa y los representantes sindicales. Desde 1962, la movilización obrera ha impulsado el desarrollo de las organizaciones sindicales como el de Comisiones Obreras (CC.OO.). Al principio surgieron como un comité donde negociar convenios colectivos al margen del propio sindicalismo estatal. A su vez se podían ver otros sindicatos clandestinos, como la Unión Sindical Obrera (USO) en Asturias. En el País Vasco estaba organizada por la JOC en 1960; la supervivencia de Unión General de Trabajadores y Confederación Nacional del Trabajo (UGT y CNT) en algunas regiones y la que se fue debilitando fue la Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), tiempo después se le unió -STV (Solidaridad de los Trabajadores Vascos) Desde principios de los 70 irán

surgiendo más sindicatos, como la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT) o el Sindicato Obrero de Galicia (SOG).

3.2 Tipología de sindicatos

A continuación, clasificaré los distintos sindicatos que puede haber según el fin que tengan para poder conocer mejor el tema que estamos tratando.

3.2.1 Centrales

Los sindicatos centrales también conocidos como federación sindical, es una organización voluntaria de sindicatos con diferentes actividades, industrias y empresas. El propósito es formar una fuerza sindical nacional y representar colectivamente a los trabajadores de un país ante el gobierno. Algunos países tienen una sola central sindical y algunos países tienen múltiples centrales sindicales, que generalmente corresponden a diferentes sindicatos o tendencias ideológicas (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

3.2.2 Rama y oficio

El sindicato de rama es un sistema de organización sindical en el que los trabajadores de una misma rama o departamento de producción se unen para defender sus mismos intereses. La diferencia entre este y el sindicato de oficio es que no solo representa a los trabajadores de la misma industria, sino que también reúne a todos los trabajadores de diferentes industrias en el mismo departamento de producción.

3.2.3 Empresa

En este caso los sindicatos aquí descritos son la unión de los trabajadores de una misma empresa, para la consecución de los mismos fines, ya sea un aumento de salario, condiciones más favorables o alguna situación que atañe a todos los trabajadores.

3.3 Mesas de negociación

En cuanto a las mesas de negociación, hay dos estructuras paralelas, que salen del estatuto de los empleados públicos y el estatuto de los trabajadores. Exponiendo una doble estructura paralela que se complementan. Siendo las mesas de negociación “generales comunes” y las mesas de negociación “generales”.

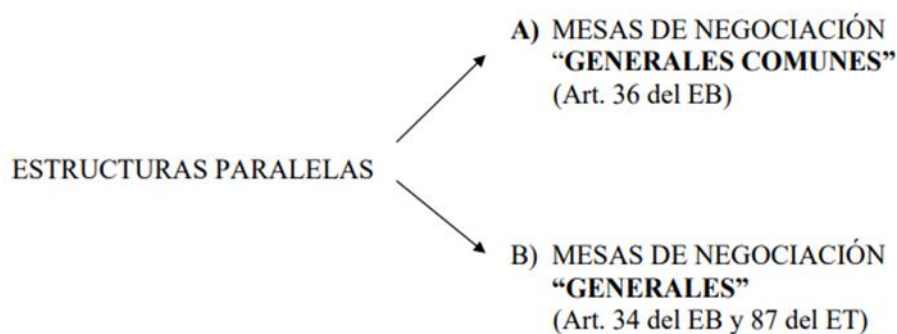


Ilustración 3-3 Estructura de negociación. (Fuente: UGT, 2021)

3.3.1 Mesas de negociación “generales comunes”

Dentro de las mesas de negociación generales comunes que son exclusivas para empleados públicos nos encontramos la mesa general de negociación de las administraciones públicas que a su vez tiene dentro la mesa general de negociación de la Administración General del Estado (AGE). También encontramos la mesa general de negociación de cada comunidad autónoma regulado dentro del artículo mencionado anteriormente y la mesa de negociación de cada entidad local (art 36.3 LO 7/2007).

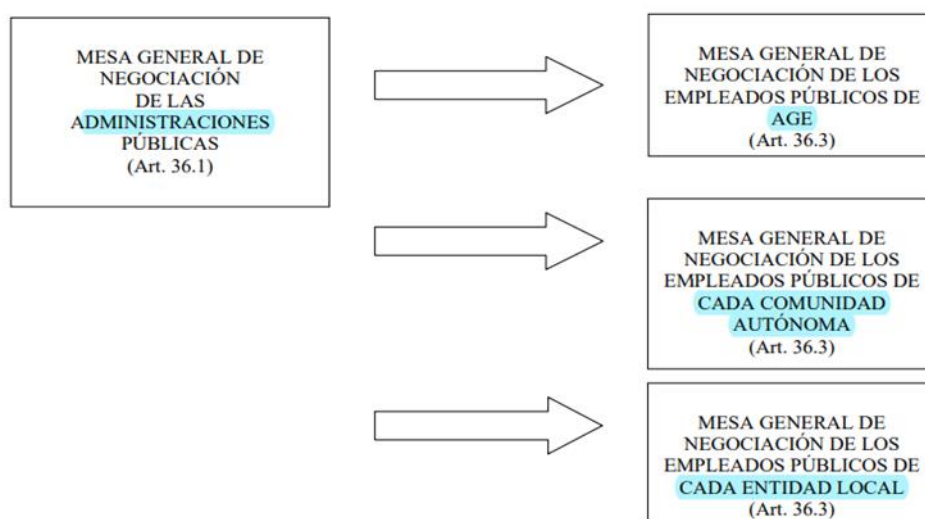


Ilustración 3-4 Mesas de Negociación “generales comunes”. (Fuente: UGT, 2021)

Dentro de cada mesa de negociación de ámbito estatal, autonómico o local, existe una específica para el personal laboral de cada Administración con su negociación colectiva propia, junto a otra mesa de negociación de los funcionarios públicos, situándose dentro de lo que se denomina “Mesa General de Negociación”, pudiendo elaborarse una “Mesas Sectorial de Negociación” (art. 32 y 34 RDL 5/2015).

La negociación colectiva en la normativa Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP) nos lleva a separar los siguientes tipos de negociación, dependiendo de las propias normas jurídicas, donde nos encontramos la negociación colectiva del personal laboral, de los funcionarios públicos y al conjunto de funcionarios y personal laboral.

Esto nos lleva a una separación natural entre trabajadores y funcionarios, pero con cabida para la negociación en conjunto, bajo la mesa general de negociación donde se habla de materias en conjunto. A su vez en la Ley 21/2006, de 20 de marzo, la Ley de Instituciones Representativas de la Administración Pública (LORAP), vemos la estructuración de negociación base que detallo a continuación:

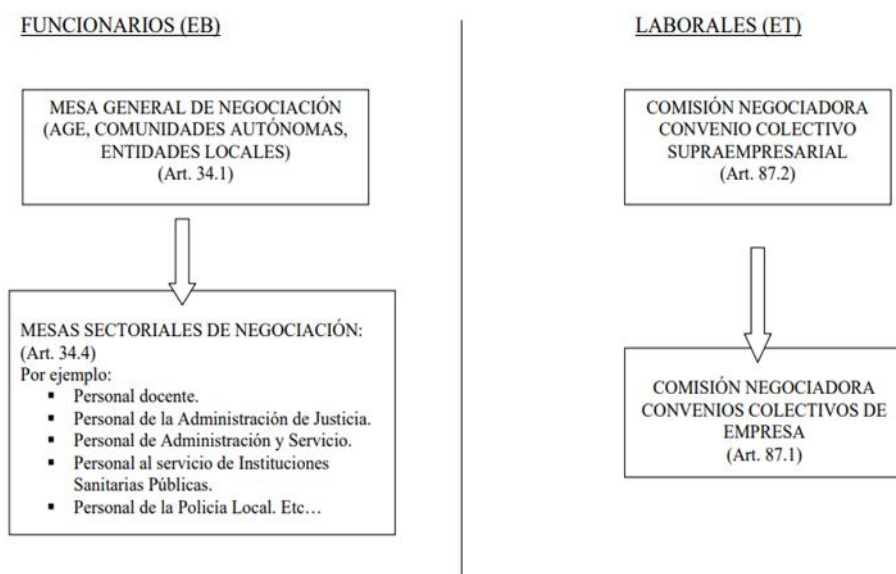


Ilustración 3-5 Mesas de negociación de funcionarios y laborales. (Fuente: UGT, 2021)

Personal laboral: Lo relativo a la negociación colectiva del personal laboral en la AAPP se puede ver regulado dentro del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que dentro del TREBEP también habla de lo relativo a las Mesas

Generales de Negociación se regulan las materias que son objeto de negociación a debatir y límites de estas (art 82 y 92 RDL 5/2015).

Funcionarios públicos: El EBEP participa muy ampliamente en la negociación colectiva de los funcionarios públicos. "La negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos ... estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia...". Esta elaboración de los principios por los que debe regirse la negociación colectiva de los funcionarios públicos recoge principios evidentes en cualquier actividad de la administración pública, como ocurre cuando se hace referencia a los principios de legalidad, alcance presupuestario, publicidad y transparencia. Otra pista de los principios de funcionamiento de negociación colectiva en el sector privado, tales como referencias a los principios de buena integridad y deber empresarial (art. 33.1 RDL 5/2015).

Resaltemos la importancia de los tres principios anteriores, cuyo juego puede señalar el desarrollo de una negociación o el resultado real de una negociación, por lo tanto, el principio de cobertura presupuestaria opera "desde la base" en dos áreas específicas: al principio de legitimidad del presupuesto nacional, que exige Respetar las disposiciones de la Ley de Presupuesto, en especial sus limitaciones en materia retributiva, prescribiendo incrementos salariales u otras fórmulas de control salarial como porcentaje del porcentaje máximo anual. Ligado a la realización de este principio está la vertiente de negociación abierta a través de la Mesa General de Negociación de las Administraciones /Públicas en la que se especifica el objeto de la negociación como "... el incremento global de la retribución cada año en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado" El número correspondiente de personal del servicio de la administración pública (art 36.1 LO 7/2007).

Por otra parte, la observancia del principio de obligatoriedad relacionado con la finalidad implícita del principio de derecho civil "los contratos deben ser obedecidos", profundamente arraigado en el sistema de negociación colectiva de trabajo, prevé importantes excepciones, tanto por las limitaciones que pueden existir. En virtud del principio de legitimidad, como consecuencia de la disposición contraria posterior al acuerdo, y como consecuencia de la aplicación final de las reglas contenidas en el EBEP, garantiza el cumplimiento de los acuerdos y protocolos (Art 38.10 LO 7/2007).

3.3.2 Mesas de negociación generales

Otra tipología de mesas de negociación son las mesas de negociación generales separadas entre funcionarios y laborales. Dentro de los funcionarios es donde entran las mesas sectoriales de negociación donde entraría el personal docente por una parte o el de administración y servicios por otra. En el caso estatal entraría el personal de administración de justicia, el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas o el personal de la Policía Local entre otros (art. 34.4 LO 7/2007).

Por otra parte, en la mesa de laborales tenemos la comisión negociadora del convenio colectivo supraempresarial donde encontramos la comisión negociadora de convenios colectivos de empresas (art. 87.1 LO 7/2007).

Este apartado se separará entre el ámbito de aplicación donde expondré las diferentes administraciones encargadas de negociar las materias y lo que tratarán en la mesa junto con la legitimidad.

- ✚ Mesa general de negociación de personal funcionario y laboral al conjunto de las Administraciones Públicas:

El ámbito de aplicación es todas las Administraciones Públicas (AGE, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Universidades) y trata a todos los empleados públicos (funcionarios, laborales y estatutarios).

“Las materias que se negocian son las que se encuentran en el artículo 37 del EBEP que puedan de regularse estatalmente como una norma básica. Siendo el incremento global de las retribuciones, sin perjuicio de los acuerdos de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales en virtud de sus competencias” (art 36.1 LO 7/2007).

- ✚ Mesa general de negociación del personal funcionario y laboral en la Administración General del Estado:

El ámbito de aplicación es el conjunto del personal (funcionarios y laborales) de una Administración Pública concreta. Bien sea AGE, cada Comunidad Autónoma o cada Entidad Local.

Las materias que se negocian son todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes a los empleados públicos (funcionarios, estatutarios y laborales) siendo las que se mencionan a continuación: (art. 37 LO 7/2007).

- Acceso y provisión
- Fondos económicos para la modernización de los servicios públicos y armonización de los sistemas retributivos
- Estabilidad y calidad del empleo
- Carrera profesional y promoción interna
- Formación
- Plan de igualdad
- Medidas de conciliación
- Plan de pensiones

- Acción social
- Salud laboral
- Movilidad
- Jornada
- Permisos
- Licencias

3.3.3 Mesas de negociación en la Comunidad Valenciana

La estructura de determinación de condiciones laborales en la Generalitat se separa en lo que anteriormente hemos llamado mesas. Siendo la primera la Mesa General de Negociación I, en la cual se determinan las condiciones comunes de los trabajadores de la administración de la Generalitat, también del sector docente, sanitario y de justicia al servicio de la Generalitat.

La segunda es la Mesa General de Negociación II. En esta mesa se debate lo relativo al trabajo común del personal funcionario de la administración de la Generalitat, también del personal docente, sanitario, junto al de justicia al servicio de la Generalitat. Aquí entra también el personal estatutario.

Se expone a su vez relativo a las mesas de negociación que podrán tener asesores, los cuales podrán aportar con voz, pero no tendrán el derecho de voto en las formulaciones.

Por debajo de las mesas de negociación, se encuentran las mesas sectoriales, que salen de la Mesa General de Negociación II. Se tomará la decisión en la mesa expuesta, con motivos de debatir las condiciones específicas laborales de los órganos administrativos dentro de sectores específicos a su vez, del personal funcionario público.

En cuanto a la composición, dentro de la propia mesa de negociación II se hablará de la misma, junto con estructura y reglas para el buen funcionamiento de esta.

En cuanto a la constitución general de las mesas de negociación, se seguirán las directrices expuestas en el estatuto básico del empleado público (art 153 LO 10/2010).

3.4 Afiliación a sindicatos

A continuación, se muestra una gráfica donde se ve la variación de afiliados en los distintos países a lo largo de los años.

Análisis de los protocolos de funcionamiento de las mesas de negociaciones sindicales con la administración: El caso de la Universitat Politècnica de València

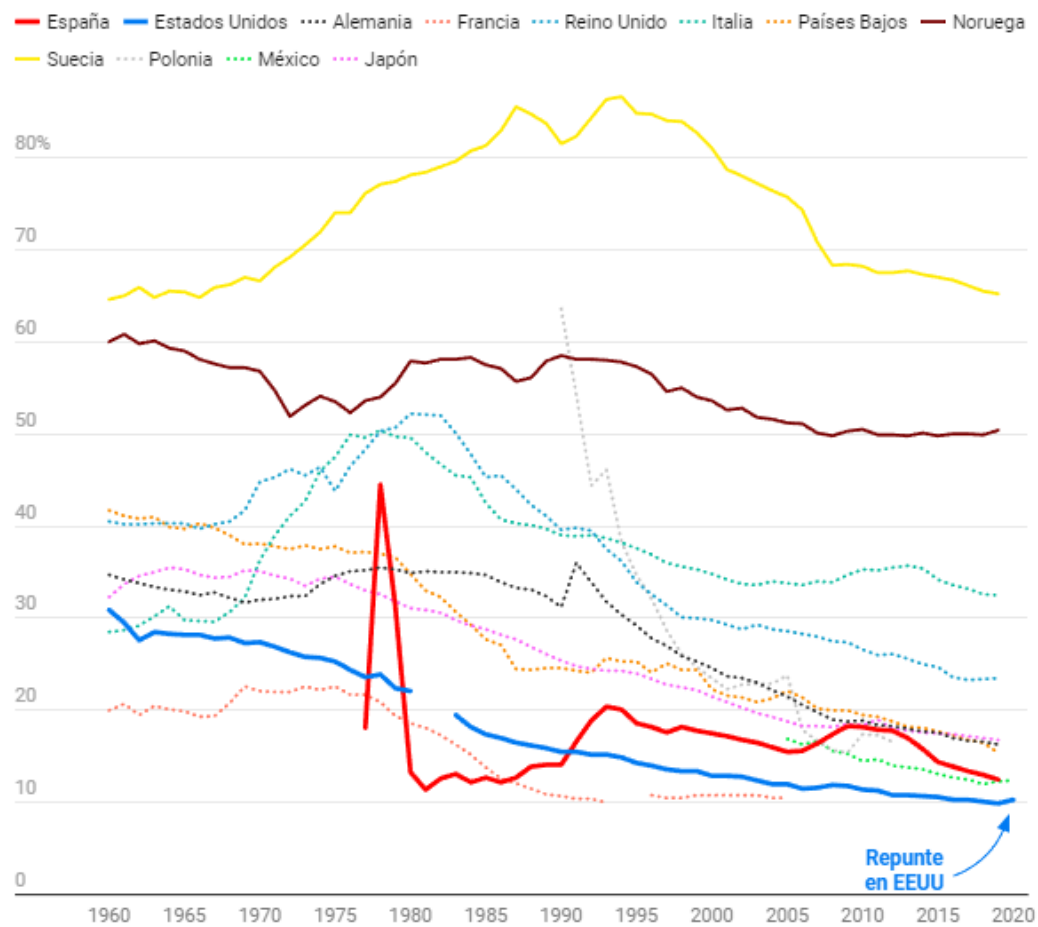


Ilustración 3-6 Afiliados a sindicatos a lo largo de los años. (Fuente: OCDE, Datawrapper, 2022)

Capítulo 4. Marco legal

Los sindicatos se rigen por el código de derecho sindical. El marco legal va desde los preceptos constitucionales pasando por los textos supranacionales; como sería el de las naciones unidas, el consejo de Europa o la organización internacional del trabajo (OIT); y llegando a la legislación interna del país junto con los convenios de cada trabajador al que representan.

A continuación, se expone el marco normativo más reciente que gira en torno a las mesas de negociación sindicales actuales:

Legislación Estatal

- ✚ “Constitución Española de 1978”.
- ✚ “Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”.
- ✚ “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.
- ✚ “Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales”.
- ✚ “Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social”.

Legislación Autonómica

- ✚ “Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana”.
- ✚ “Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana”.

Legislación Universitaria

- ✚ “Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València”.

Acuerdos y normas

- ✚ “Acuerdo de 15 de enero de 2020 de reconocimiento de los resultados para la composición de las Mesas de Negociación previstas en los Artículos 36.3 y 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público y de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único para el Personal Laboral de la AGE”.
- ✚ “Resolución de 23 de enero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado, por el que adecua a la nueva reestructuración ministerial el acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación”.
- ✚ “Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado de 30 de mayo de 2017, por el que se modifica el Acuerdo de 29 de octubre de 2012 sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, por el que se propone su prórroga y adecuación”.
- ✚ “Acuerdo de 20 de mayo de 2008, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado”.

4.1 Principios que lo rigen

Todo movimiento sindical se fundamenta en buscar una mejor situación para el trabajador y exponer un panorama donde haya dialogo constante con el empresario. Para que esto se cumpla se tienen que cumplir los siguientes principios:

- ✚ Principio de libertad.

- ✚ Principio de independencia.
- ✚ Principio de democracia.
- ✚ Principio de igualdad.
- ✚ Principio de participación.
- ✚ Principio de unidad.
- ✚ Principio de responsabilidad.
- ✚ Principio de solidaridad.
- ✚ Principio de coherencia.
- ✚ Principio de rendición de cuentas.

En este capítulo se analizarán las distintas leyes y normativas que afectan a las mesas de negociación de la Universitat Politècnica de València.

4.1 Comentarios del artículo 28 de la Constitución Española

J Artículo 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Ilustración 4-1 Artículo 28 de la Constitución Española (Fuente: BOE, 2022)

Vemos que se desarrolla más a fondo lo contenido en el artículo 28 de la constitución española en otras legislaciones.

En la exposición de motivos de la ley orgánica de libertad sindical, nos encontramos este artículo expuesto, donde nos cuenta que uno de los principios

jurídicos fundamentales en el actual entramado de mundo laboral y sus relaciones viene contenido en el artículo 28 de la CE, al hablar del derecho a la libertad sindical, dejándolo como un derecho fundamental en el Estado (LO 11/1985).

Intrínsecamente, el apartado deja a legislación la limitación de derechos, que se expone en negar ciertas formas de detener el trabajo. Por ello, se declaran abusivas las huelgas de rotación en sectores estratégicos para interrumpir el proceso productivo, el entusiasmo o la supervisión, y cualquier forma de cambio colectivo de régimen de trabajo distinta de la huelga (art.7.2 y art.11 RD 17/1977).

Se considera ilegales las huelgas por motivos políticos o con otros fines ajenos a los intereses profesionales de las personas afectadas, si no pueden mantenerse intereses profesionales, por solidaridad con la intención de cambiar lo pactado en el convenio colectivo durante su período de vigencia de ilegalidad. huelgas, y los que no cumplan los reales decretos (art.11 RD 17/1977).

La fijación de los servicios esenciales tras adoptar las huelgas corresponde a las Administraciones Públicas entendiendo la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 11/1981) que no pueden fijarlos todas las Administraciones Públicas, sino sólo aquellas que ejerzan potestades. El Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de prestación de servicios básicos a los órganos de gobierno de las comunidades autónomas. Corresponde a las autoridades justificar la necesidad de medidas en cada caso (STC 53/1986).

El derecho de huelga también está prohibido si se ha abierto el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo (art 10 y 17 RD 17/1977).

4.2 Negociación colectiva en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

En la exposición de motivos de esta ley, nos encontramos el siguiente párrafo:

”Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de Ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación»; en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28, 1, de la Constitución, y es, por tanto, materia de Ley orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.º, 2, de la Constitución, sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores”.

4.3 Negociación colectiva en el TREBEP

El TREBEP se divide en varios títulos, siendo el más importante para este análisis el Título III, capítulos IV y V, pues son los que explican la negociación colectiva, lo referente al horario laboral con los permisos correspondientes.

En el artículo dedicado a la selección de personal podemos comprobar que las AAPP tienen potestad de elección en cuanto colaboración bajo el marco que los convenios colectivos fijan del proceso selectivo de las Asociaciones Sindicales.

Hay dos principios que se comentan dentro del título nombrado, siendo el de cobertura presupuestaria y el de obligatoriedad, se pueden unir sacando el contexto de cada uno. Esto significa que si puede haber un acuerdo tomado y no haber presupuesto para llevarlo a cabo. Viendo esto, podríamos ver que para tomar acuerdos habría que tener en cuenta el crédito disponible para que el acuerdo a la práctica no sea nulo.

Podemos hacer distinción de los siguientes tipos de negociaciones basadas en el desarrollo de las propias normas jurídicas. Esta estructura básica de negociación, que se separa por una fina línea que da cabida a dudas y reiteraciones de conceptos distintos. Esto viene dado por la similitud de ambos nombres: "Mesa General" para nombrar tres mesas de negociación compuestas por un contenido marcadamente diferente.

Esto no quiere decir, que la administración pública dependiendo en que ámbitos se encuentre y las facultades que tenga, puede confeccionar diferentes estructuras de negociación a través de sus propios contratos y convenios.

Tras analizar los artículos del EBEP se puede ver que no aborda cuestiones de procedimientos de auditorías previas a los presupuestos acordados, poniendo

en manifiesto restricciones de utilización de ciertas técnicas para las negociaciones públicas. Tampoco aborda cuestiones relacionadas con los instrumentos para las negociaciones formales (art. 1 RD 14/2021), (art.10 del TREBEP) y (art 17 y art. 3 a 11 de la D.A del RDL 5/2015).

4.4 Negociación colectiva en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social

Dentro del preámbulo de la ley reguladora de la jurisdicción social vemos lo que pone a continuación:

“El ordenamiento laboral regula un ámbito fundamental de las relaciones sociales, esencial para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. La naturaleza singular de las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela explican y justifican la especial configuración de la tradicionalmente conocida como rama social del Derecho. La articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal”.

Lo que podemos analizar dentro de esta ley es que lo referido a la competencia en cuanto al conocimiento de las decisiones de los órganos administrativos que se le oponen, crea un procedimiento socio administrativo con más garantías. Por ello, introduce apartados encaminados a ampliar y simplificar el conocimiento de la jurisdicción social, dotar de mayor flexibilidad a la tramitación procesal y mejorar el contenido.

En el artículo 2 nos introduce una cuestión litigiosa sobre negociaciones colectivas: “ Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral” (art. 2. LO 36/2011).

Como podemos observar, este apartado habla de todos los convenios colectivos, de los que se centran en negociaciones concertadas, del personal laboral al servicio de las administraciones públicas, y los conflictos dentro de los obtenidos sin negociaciones colectivas. Habla de la impugnación de convenios colectivos, cualquiera que sea su validez, hablando a su vez de reducciones temporales de jornada en materia de trámites, modificación colectiva de condiciones de trabajo y despidos y suspensiones colectivas.

Dentro de la ley se desarrollan las medidas cautelares, y dentro de las mismas nos volvemos a encontrar la presencia de las negociaciones colectivas. Dentro de las medidas cautelares el autor podrá solicitar en la misma petición la suspensión de la eficacia del hecho imputado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la eficacia de la tutela judicial acordada en la pena, cuando la ejecución del hecho imputado cause perjuicio a la persona involucrada, el juez o tribunal podrá ordenar la suspensión de lo impuesto, siempre que la suspensión no cause una situación grave y desproporcionada como daños colaterales. A su vez, si se provoca una violación a la libertad

sindical, el efecto de la moratoria sobre la conducta antes expuesta sólo puede inferirse si la lesión alegada impide al candidato participar en el proceso electoral o ejercer su función representativa en materia de negociación colectiva, reestructuración de la plantilla u otras cuestiones de trascendencia que afecten los intereses generales de los trabajadores y puedan causar daños irreparables (art. 108 LO 36/2011).

4.5 Modificación de la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas

Esta modificación de la Ley 9/1987 se centra en modificar los siguientes puntos:

El artículo modifica la letra d) del artículo 2.1 de la Ley 9/1987 exponiendo que el personal laboral que trabaja para las administraciones públicas se regirá por la legislación laboral común, siguiendo también lo que está escrito en los artículos 39 y 40 de la propia ley y las disposiciones adicionales quinta y sexta.

A su vez, se ve modificado el artículo 7.5 de la Ley 9/1987, donde ponen que previa consulta y acuerdo con las organizaciones sindicales legítimas, la administración pública podrá modificar o poner las Juntas de personal según el número o características de sus agrupaciones, adaptarlos a la estructura administrativa y/o a la composición del campo de negociación o que estén integrados (art 6 y 7 LO 11/1985).

Vemos que modifica el segundo párrafo del artículo 31.2 donde habla de las mesas sectoriales y la representación en ellas, poniendo en manifiesto que estarán las organizaciones sindicales más representativas del Estado y de la propia Comunidad Autónoma y a su vez estarán presentes los sindicatos que en ese sector tengan la representación del 10 por 100 o más en elecciones para delegados y Juntas de Personal.

Añaden una nueva disposición adicional, la número seis, donde además de la mesa de negociación prevista en el artículo 31 de la ley 9/1987, se establecerá una mesa de negociación general para las administraciones públicas. La representación de la Administración Pública será única, estará presidida por la AGE, e incluirá representantes de las comunidades autónomas y federaciones de municipios y provincias españolas, según la materia a negociar. La representación de las organizaciones sindicales estará atribuida a los delegados de personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las AAPP (art 6 y 7 LO 11/1985).

Asimismo, para negociar todas estas materias y condiciones generales de trabajo comunes a los funcionarios, funcionarios estatutarios y trabajadores de cada administración pública, se constituirá una comisión en la AGE y en cada CC. AA y EE. LL.

Por último, a estas Mesas Generales les será de aplicación el criterio del apartado 1 de estas Disposiciones Adicionales relativo a la representación de las organizaciones sindicales en las Mesas Generales de Negociación de las Administraciones Públicas, teniendo en cuenta en cada caso los resultados obtenidos en la elección de los órganos de representación de la función pública.

4.6 Negociación colectiva en la Ley de Ordenación y

Gestión de la Función Pública Valenciana

En esta ley se habla de las negociaciones colectivas en el duodécimo título. Se comenta sobre las disposiciones para el ejercicio colectivo de los derechos individuales de los funcionarios públicos, así como las materias relativas a la representación, negociación colectiva y participación.

Dentro del capítulo, se habla también de las disposiciones de la mesa de negociación general, que negocian las condiciones comunes de trabajo de los administradores de la Generalitat y del personal del sector docente, sanitario y de justicia al servicio de la Generalitat en su conjunto.

En cuanto a la extensión y ámbito de aplicación, vemos que nombra la negociación colectiva, hace hincapié en la determinación de la representación y las condiciones de trabajo, establece las instrucciones y pautas que los representantes de la administración de la Generalitat deben seguir en sus negociaciones con los sindicatos. Las organizaciones en materia de condiciones de trabajo y ratificación de los acuerdos adoptados intervienen en las negociaciones con las organizaciones sindicales en materia de condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (art. 1 LO 10/2010).

Se puede ver dentro de la ley la representación de los sindicatos en la composición del Consell, siendo de dos personas que representen la Mesa General de Negociación I (art. 13 LO 10/2010).

En lo referente a los derechos individuales que se ejercen colectivamente, nos encontramos con la propia libertad sindical e indican la participación que pueden

ejercer en forma de negociación colectiva, para definir condiciones de trabajo (art. 67 LO 10/2010).

Previa consulta con el sindicato, el personal será reasignado de acuerdo con el plan de empleo y se aplicarán los criterios objetivos relacionados con habilidades, capacitación, experiencia y calificaciones que se especificarán en el mismo. La movilidad forzosa deberá respetar las garantías establecidas para ello, en función de las necesidades del servicio y previa negociación con las organizaciones sindicales. La reasignación de efectivos y la movilidad forzosa son dos cuestiones donde los órganos sindicales tienen que participar antes de que se haga efectiva la decisión (art. 97 LO 10/2010) y (art. 111 LO 10/2010).

De acuerdo con la legislación básica nacional y las disposiciones de este título, los funcionarios públicos tienen derecho a la representación, negociación colectiva para determinar sus condiciones de trabajo y participación institucional. En lo que respecta a los trabajadores, el ejercicio de estos derechos se regirá por normas de esta naturaleza, sin perjuicio de las que expresamente les sean de aplicación (art. 149 LO 10/2010).

4.7 Negociación colectiva en los Estatutos de la Universitat Politècnica de València

Artículo 109. De los órganos de participación y representación.

1. Los órganos propios de representación del personal docente e investigador son la Junta de Personal, el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y cualesquiera otros que se regulen legalmente.

Ilustración 4-2 . Artículo 109 DECRETO 182/2011 (Fuente: BOE, 2022)

Analizando lo referente a los sindicatos en los estatutos de la UPV, vemos que en el artículo 109 pone lo siguiente:

Habla de la regulación en la legislación vigente siendo el único apartado que menciona la negociación colectiva. Al no hacer distinción, podemos ver que se regula igual que a nivel estatal, no haciendo hincapiés, ni distinciones en la propia ley valenciana. Nos comenta que los órganos de representación son la Junta de personal, el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales, dejando espacio a que la pertinente ley pueda introducir cualquier otro.

Capítulo 5. Descripción del articulado y funcionamiento de la negociación colectiva en la UPV

En este apartado se explicará el funcionamiento interno general de la negociación colectiva en las administraciones públicas para poder compararlo y analizarlo más adelante.

5.1 Articulado y composición

Generalmente, las juntas sindicales se forman cada tres años, con la elección de unos vocales que harán parte de ellas. La elección la hacen los trabajadores que son quienes eligen a esos vocales.

Las elecciones se dividen en tres grados: local, provincial y estatal. Se eligen tres procuradores en cortes para cada sindicato, de los 22 que hay, entre los vocales que forman parte de las juntas económicas y sociales. Estos son un patrón, un técnico y un obrero. Se admiten a su vez representaciones sindicales en las propias cortes (Hurtado, 2016).

El TREBEP regula la representación única de los funcionarios públicos, la norma prevé la representación de los funcionarios públicos bajo la cual se pueden elegir representantes y la facultad de formar un órgano único a través del cual se realice el diálogo entre la administración pública y sus empleados.

La materia de los órganos de representación de los funcionarios se encuentra regulada en el TREBEP y algunos puntos de la ley 7/2007 que aún siguen vigentes.

Los órganos representativos específicos de los funcionarios son los delegados de Personal y las Juntas de Personal. En las unidades electorales con funcionarios iguales o mayores de 6 y menores de 50, sus representantes serán Delegados de personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá únicamente a un delegado, y en el rango de 31 a 49 se elegirán tres, quienes harán una

representación en conjunto y mancomunadamente. Las Juntas de Personal por su parte se crearán si las unidades electorales tienen un censo mínimo de 50 funcionarios.

La constitución de las unidades electorales será regulada por el Estado y cada CCAA dentro de sus competencias legislativas. Cada Junta de Personal se crea dependiendo del número de funcionarios que nos encontremos en cada unidad electoral, siguiendo el siguiente criterio:

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

Las Juntas de Personal tendrán que elegir a un presidente y a un secretario dentro de los elegidos. Tendrán que elaborar un reglamento de procedimiento propio que será aprobado por 2/3 de los miembros que lo componen. El órgano competente en materia de personal que cada Administración determine para ello tendrá que poseer una copia de este tanto como las modificaciones que se efectúen (Artículo 41. TREBEP).

5.2 Funcionamiento interno

Las Juntas de Personal y los delegados de Personal tienen las siguientes funciones:

- ✚ Recibir información sobre políticas de personal, así como datos sobre evolución salarial, posible evolución del empleo en el ámbito correspondiente y planes de mejora del desempeño.
- ✚ A requerimiento de la AAPP correspondiente, se emitirá un informe sobre la cesión total o parcial de la instalación y la implantación o revisión de su sistema organizativo y métodos de trabajo.
- ✚ Deberán ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- ✚ Ser conocedor del desarrollo de jornadas y horarios de trabajo, así como sistemas de vacaciones y permisos.
- ✚ Supervisar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercitar las acciones legales oportunas ante las autoridades competentes, según corresponda.
- ✚ Trabajar con la administración correspondiente para establecer tantas medidas como sea posible para mantener y aumentar la productividad.
- ✚ La Ley de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LFPV) ha agregado la facultad de notificar a los empleados sobre todos los temas y asuntos mencionados en esta sección, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

Las juntas de personal de manera colectiva, por decisión de la mayoría de sus miembros y, en su caso delegados de Personal, de forma mancomunada tendrán la facultad de iniciar los procedimientos administrativos que correspondan como interesados y ejercer la acción administrativa o judicial en todo lo relacionado con el ámbito de sus funciones (Artículo 40. EBEP).

5.3 Materias objeto de negociación

A través de convenios colectivos, trabajadores e instituciones regulan las condiciones de trabajo y la productividad en el ámbito laboral que se encuentren. También se encargan de regular el equilibrio laboral a través de obligaciones pactadas entre ambos. Los convenios colectivos previstos en esta ley son vinculantes para todos los empleadores y trabajadores a los que se aplican y durante el tiempo que dure su vigencia. No obstante, dicho lo cual, cuando ocurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa tendrá la potestad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1, aplicar lo dispuesto anteriormente mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar convenios colectivos. Las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de empresa aplicable en el artículo 41.4 no serán de aplicación durante el período de negociación del plan, ni para el departamento ni para la empresa. Esto afecta a las materias nombradas a continuación:

- ✚ Jornada de trabajo.
- ✚ Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- ✚ Régimen de trabajo a turnos.
- ✚ Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- ✚ Sistema de trabajo y rendimiento.
- ✚ Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- ✚ Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (art. 82. RD 2/2015).

5.4 Sindicatos dentro de la Universitat Politècnica de València

Los sindicatos existentes en la Universitat Politècnica de València en este momento, son los siguientes (UPV, 2022):

Sección Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO) de la UPV

Este sindicato en colaboración con el sector productivo y los respectivos sindicatos intercomunitarios ha constituido un comité técnico y sindical de asesoramiento de los representantes de la prevención.

La Confederación Nacional de Sindicatos de CCOO de Valencia presta servicios de asesoramiento jurídico, cuyo objeto principal es el de asesorar y defender a las personas afiliadas ya las organizaciones que integran la organización. CC. OO cuenta con una oficina técnica dedicada que apoya a las organizaciones sindicales en su orientación a la acción sindical, la investigación y el equilibrio de los diferentes órganos de gobierno, sus necesidades en el ejercicio de la gestión y al servicio de la legalidad.

Sección Sindical de UGT de la UPV

Este sindicato tiene 125 años de historia a nivel nacional. Se describe como una organización autónoma, libre, internacionalista e independiente. Actualmente UGT-UNIVERSIDAD PV es el sindicato mayoritario de la comunidad valenciana. Tiene más representación, y

participación ya que UGT está presente en todos los foros de negociación y en más de 1.600 centros de trabajo repartidos por la Comunidad Valenciana.

Este sindicato ofrece cursos todos los años para los miembros y capacitación sindical. En cuanto al asesoramiento jurídico y soporte técnico sindical los afiliados disponen además de un servicio online para resolver dudas sobre relaciones laborales, incluyendo: información sobre derechos laborales y sindicales, interpretación de estatutos, convenios, etc.

Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza del País Valenciano (STEPV)

Este sindicato nació en el 1998, fruto del movimiento de los profesores.

Este sindicato promueve la idea de que una persona tenga solo un voto. Su estructura se basa en promover y trabajar en el territorio e ir desde los más pequeños a los más grandes.

En sus inicios fue candidato único a la comisión oficial del PDI en el sector sindical de la UPV, obteniendo 3 representantes.

Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF)

Este sindicato se muestra como el sindicato más representativo de todas las administraciones públicas, con una presencia creciente en la empresa privada y activo en Europa.

Pone en manifiesto comprometerse a cumplir los siguientes puntos:

- Participa en foros de diálogo social y participa en los órganos de gobierno de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes, CESI y otras organizaciones internacionales.
- Comprometerse con los principios de universalidad, solidaridad, justicia y cohesión sociales.
- Continuar con una fuerte apuesta por la negociación colectiva como herramienta para gestionar el cambio en las administraciones públicas y las empresas ante los retos que plantean las nuevas formas de organización del trabajo, la aplicación de nuevas tecnologías y globalización.

UPV-Sindical

Este sindicato solo se encuentra en la Universitat Politècnica de València, es una escisión del sindicato de CSIF al tener desacuerdos entre sus miembros. Representa como el CSIF a los trabajadores de las administraciones públicas, es un sindicato con apenas representación al tener poco tiempo.

SATTUI

El 16 de mayo de 2018 se hizo el registro de solicitud de constitución del sindicato en la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y el 20 de junio se produjo la resolución de la Subdirección General de relaciones laborales de la Dirección General de trabajo y bienestar laboral donde se anunciaba el depósito de los estatutos, siendo el 14 de agosto cuando se publicó en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

SATTUI es un sindicato apolítico, su objetivo es defender los derechos laborales, mejorar las condiciones laborales existentes y apoyar a todos los trabajadores. SATTUI nació de la unión de trabajadores de la Universitat de València y la Universitat Politècnica de València.

Capítulo 6. Análisis de los protocolos que rigen el entorno sindical de las mesas de negociación

6.1 Finalidad de los procedimientos de constitución de las mesas negociadoras

En el siguiente capítulo se analizará el proceso distinguiendo las partes y acotándolas para poder encontrar propuestas de mejora.

Actualmente para constituir las mesas de negociación se necesitan 8 miembros de la administración y 8 miembros de las organizaciones sindicales, se trata de un órgano paritario donde las distintas partes que lo forman tienen igualdad en el número y derecho de cada uno de sus miembros.

El objetivo final de las mesas es encontrar acuerdos comunes para los afectados de los objetos tratados en las mesas y la propia administración de la universidad. Dicho en otras palabras, cubrir las necesidades de ambas partes. Para ello, en el primer apartado de este capítulo se describen los acuerdos para la constitución y el funcionamiento de las mesas de negociación de la UPV.

Para concluir, el último punto a que se analizará será el funcionamiento y la puesta en marcha del procedimiento en concreto, empezando por el acta donde se acuerda hasta que la administración lo lleva o no a cabo.

6.2 Estructura y descripción de los acuerdos de constitución de las mesas negociadoras

Como se ve expuesto en el acuerdo de constitución y funcionamiento de las mesas de negociación en la Universitat Politècnica de València se compone de 16 miembros divididos en 8 miembros representantes de la administración y 8

miembros representantes de las organizaciones sindicales, como se ha comentado en el párrafo anterior. Cada uno tiene derecho a voto en función de la representatividad que hayan obtenido en las elecciones específicas de representación unitaria de personal, en cuanto a cada sección sindical.

El peso del voto se compone de las siguientes fórmulas, dependiendo la mesa que sea. Si el número de la fórmula no da un número entero, se sumará un número más a las organizaciones sindicales en el caso de que la resta de la división sea mayor, hasta llegar a completarlo.

Para la Mesa General de Negociación la fórmula es la siguiente: $NRO/(NRT/8)$ donde NRO se trata del número de representantes obtenidos en la junta del Personal Docente e Investigador (PDI)/ y la junta del Personal de Administración y Servicios (PAS) junto con el comité de empresa de Valencia-Gandía y el comité de empresa de Alcoy. Siendo NRT el número total de representantes de los 4 órganos nombrados anteriormente.

Para la mesa de negociación del PDI será la misma división que la nombrada anteriormente, pero excluyendo la junta del PAS del NRO, y del NRT.

En cuanto a la mesa de negociación del PAS será la misma división que la división de la mesa general de negociación, pero excluyendo a la junta del PDI del NRO y del NRT.

Por último, en la mesa negociadora del personal laboral se divide entre el NRO donde está el número de representantes que hay en el comité de empresa de Valencia-Gandía y el Comité de Empresa de Alcoy entre el NRT que es el número total de representantes en estos dos órganos.

Si hay igual un empate en el reparto de los ocho miembros de alguna de las mesas anteriormente nombradas se aumentará en un miembro más a las organizaciones sindicales sin exceder de 15.

Asimismo, si alguna organización sindical con representación en alguno de los colectivos anteriormente nombrados no tuviera ningún representante, se le asignará uno con voz y voto.

Los titulares de cada organización sindical se elegirán por sus propios miembros, eligiendo un suplente en la sesión que el titular se encuentre ausente.

Los representantes de la Administración tendrán que ser designados por el Rector.

Se podrán asignar asesores, uno acompañando a las organizaciones sindicales y cinco máximos los podrá nombrar la administración. Para tratar asuntos en el orden del día, se podrán asignar tantos como se requieran según las materias de negociación.

6.2.1 Inicio del procedimiento:

El procedimiento de iniciar la mesa de negociación va de la mano entre la administración y la mayoría de la representación sindical afectada. Si no se consigue crear un acuerdo, se dejará un mes máximo para iniciar el proceso, a excepción del mes de agosto.

Se entenderán constituidas de una forma válida las mesas cuando se encuentren el presidente y el secretario o sus sustitutos y las organizaciones sindicales que tengan más de un 50% de representatividad en las mesas.

6.2.2 Desarrollo del procedimiento:

Dentro de la UPV se celebrarán las mesas de negociación fijadas por el calendario de negociación de la mesa correspondiente. Las mesas del PDI y del PAS se reunirán mínimo dos veces al mes. Se deberán tratar todos los puntos del día y se realizarán en la duración de dos horas. Si en un mismo día no se pudieran desarrollar todos los puntos previstos, se podrán abordar en diferentes sesiones espaciadas en varios días.

Para abordar mejor los diferentes temas que pueda haber, se pueden crear grupos técnicos con miembros designados por la administración y las organizaciones sindicales, dichos miembros podrán estar acompañados hasta por dos asesores y las propuestas que salgan de estos grupos de trabajo serán trasladadas a la Mesa de Negociación para su posible aprobación.

Habrá un mediador para interpretar un acuerdo común en el que haya conflicto entre la administración y los sindicatos.

6.2.3 Fin del procedimiento:

Con fin del procedimiento nos referimos a la consecución de unos acuerdos y pactos que salgan de las mesas de negociación. Estos se consiguen por consenso. Si no se consigue un consenso, se hace una votación con el fin de tener un voto favorable de la administración y un voto favorable con mayoría simple de la representación sindical. Los votos de la representación sindical funcionan por proporcionalidad, con los resultados obtenidos en las últimas elecciones de los sindicatos.

Los resultados deberán ser ratificados, si no fuera así, deberá motivarse solicitándolo así las partes, si se quisieran renegociar las materias, tendrán de plazo un mes, excluido agosto.

Los acuerdos tratados deberán exponer las partes que han intervenido en su consecución, el plazo de vigencia de este y el ámbito personal y funcional.

6.3 Diagrama de flujo

En este subtítulo se expondrá el diagrama de flujo del procedimiento que se usa actualmente para el desarrollo de las mesas de negociación actuales en la Universitat Politècnica de València.

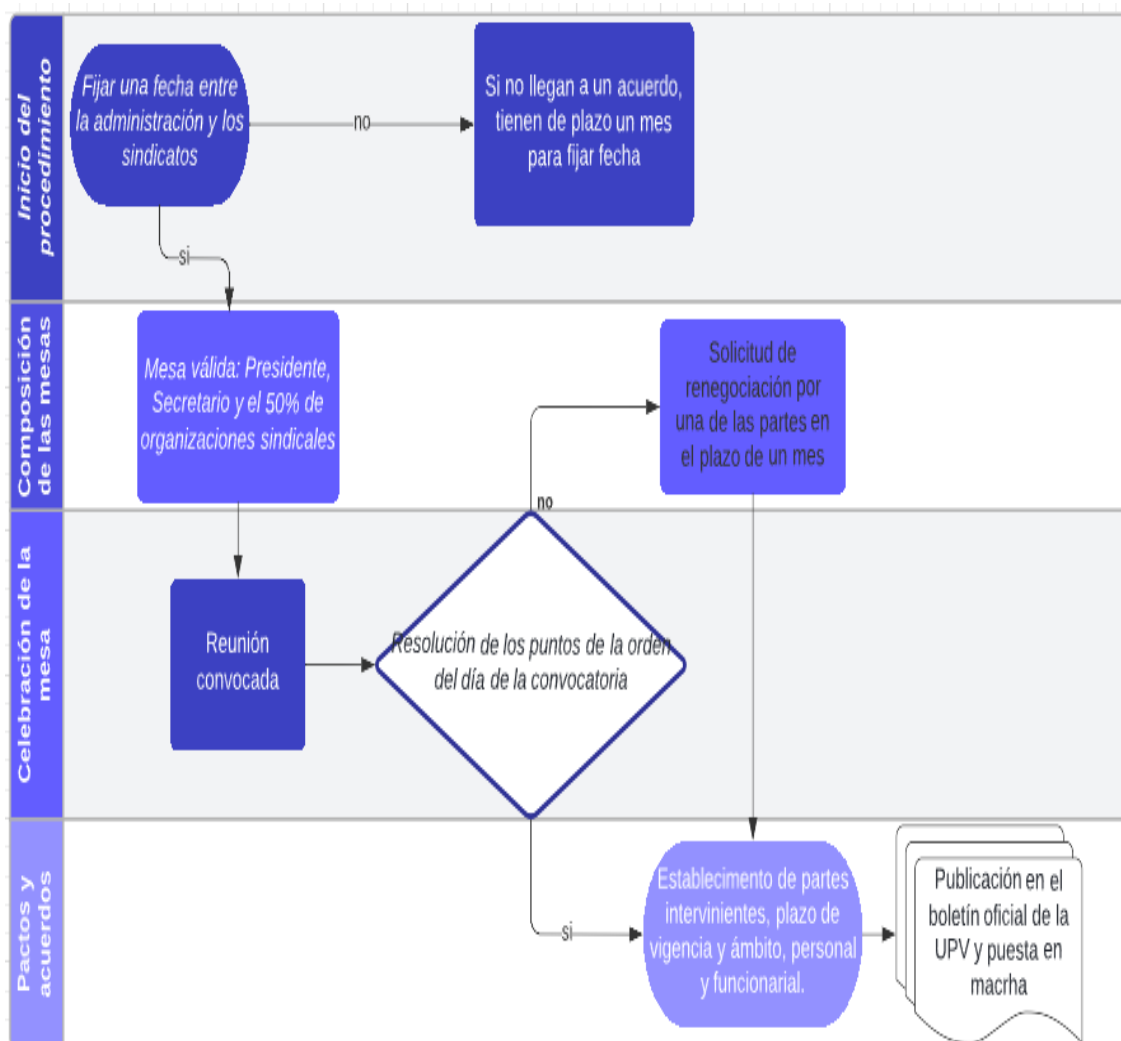


Ilustración 6-1 Diagrama de flujo del procedimiento y desarrollo de las mesas de negociación en la UPV. (Fuente: Elaboración propia)

6.3.1 Análisis de las fases del diagrama de flujo

En el proceso de la elaboración del presente trabajo de final de grado, se entrevistó a varios liberados sindicales, pertenecientes a la UGT y al CSIF. Coincidían en un conflicto en la fase de la convocatoria de las mesas.

Coincidían en que la decisión en cuanto a la elección de la convocatoria de la mesa de negociación, mayoritariamente, recaía en la administración, no

habiendo decisión conjunta. En este punto se podría sacar la falta de directrices a seguir para convocar una mesa de negociación, donde todas las partes queden satisfechas y haya una verdadera reciprocidad.

En la parte de celebración de la mesa de negociación, remarcaron que mínimo había que solucionar un punto de la orden del día, postergando los siguientes puntos sin resolver a futuras mesas de negociación.

En la fase de pactos y acuerdos, hubo discrepancia en cuanto a los tiempos de resolución de los acuerdos adoptados a partir de los puntos a hablar de la orden del día. Encontrando con esto apenas directrices en el reglamento, dejando a la administración y a los sindicatos tomar partido y actuar con cierta libertad.

6.4 Análisis comparativo con otros reglamentos universitarios

En este capítulo se expondrá el reglamento de organización y funcionamiento de la mesa de negociación de la Universidad de Málaga para hacer una comparativa con el de la UPV y buscar, asimismo, posibles propuestas de mejora para este.

6.4.1 Composición de las mesas

La mesa negociadora general de la Universidad de Málaga estará formada por miembros representantes de la Universidad y empleados públicos. Estará integrado por un número igual de miembros representantes del Gobierno de la Universidad de Málaga y de los funcionarios públicos de acuerdo con los criterios que se describirán más adelante.

En representación de la Universidad, la presidirá el Rector, o la persona que él designe, y formarán parte de la Junta Directiva algunos representantes designados por el Rector, equivalente al número de representantes de la comunidad.

En representación de los funcionarios públicos, serán miembros del Consejo de Administración dos representantes (uno de cada uno de los dos colectivos, personal docente e investigador y personal de administración y servicios).

Uno de los sindicatos u organizaciones con al menos el 10% de representación en el órgano de representación de los trabajadores.

6.4.2 Desarrollo del procedimiento

El Consejo de Administración será convocado por el presidente al menos 3 veces al año de forma ordinaria, y excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo exijan o exijan, con la asistencia de al menos el 30% de los representantes sindicales.

El presidente establecerá la agenda para la discusión. La convocatoria será comunicada electrónicamente a los miembros de la mesa de negociación con al menos 7 días naturales de anticipación, incluyendo el orden del día y la documentación adecuada requerida para la adopción del acuerdo.

La junta general de negociación podrá celebrarse en forma presencial o por videoconferencia y las mesas departamentales y los comités técnicos de trabajo formados serán convocados y celebrados de acuerdo con estas mismas normas.

6.4.3 Fin del procedimiento

Para que las tablas sean válidas, deben existir, como mínimo, la mitad de los miembros de cada parte que la componen, excepto personal que ocupa el cargo

de presidente y de secretaria. El Acuerdo de la Mesa será vinculante para todos los integrantes de esta. La validez y aplicación de estos acuerdos estará sujeta a lo que prevé la legislación existente de rango superior.

Para la adopción del acuerdo se intentará llegar a un consenso entre las partes. Si se requiere un voto para aprobar una iniciativa, debe haber un quórum y el voto afirmativo de la mayoría de los miembros de la junta con derecho a voto.

Si se requiere un voto para aprobar una iniciativa, hay quórum y votos afirmativos del presidente y mayoría absoluta parte de la organización sindical.

No será objeto de discusión o acuerdo otro asunto que no figure en el orden del día, a no ser que, de acuerdo con todos los miembros de la Mesa por ambos sectores, se decida por unanimidad la deliberación del asunto.

Capítulo 7. Propuestas de mejora

En el siguiente apartado, se definirán las propuestas de mejora para que puedan ser aplicadas en el procedimiento que rige actualmente en las mesas de negociación de la UPV, teniendo la finalidad de perfeccionar su desarrollo y la efectividad y eficacia de estas.

7.1 Primera propuesta

Como primera propuesta, se establece la delimitación de las distintas mesas, siendo una propuesta a nivel general. Esta propuesta se centra en hacer diferenciación entre mesas generales comunes y mesas generales de negociación. Haciendo una distinción clara de los objetos de negociación de cada una, con un nombre más distintivo y diferentes fines. Las mesas de negociación generales comunes son exclusivas para empleados públicos, mientras que las mesas generales de negociación son para laborales, docentes y otros ámbitos. Esta propuesta tiene el fin de aclarar para el público en general la ocupación de cada mesa y evitar posibles errores por la similitud del nombre. La mesa de negociación general común podría adoptar el nombre de “Mesa de negociación comunes de los empleados públicos”. En cuanto a la denominación de las mesas de negociación generales, podrían adoptar el nombre de “Mesa de negociación general de los funcionarios y laborales”, haciendo distinción entre las estructuras paralelas de la Administración General del Estado.

Siendo la estructura negocial básica de las mesas de negociación, la que, con la falta de comprensión, al no venir facilitada por la repetición de los términos de “Mesa General” para tres mesas de negociación de composición y contenido distintos, pudiéndose concretar en cada Administración Pública, que en sus respectivos ámbitos y en relación con sus competencias se puede establecer, a través de sus propios pactos y acuerdos, la estructura de su propia negociación.

Esta propuesta no afecta en cuanto a la toma de decisiones ni a la composición de las propias mesas, siendo una denominación meramente normativa.

7.2 Segunda propuesta

En cuanto a la segunda propuesta, se centra en la parte de la fijación de la fecha para la celebración de la mesa de negociación. Se puede observar en el diagrama de flujo con más claridad el procedimiento que hay que seguir. Se debe acordar una fecha entre la administración y los sindicatos, siendo que no se encuentre una, hay un mes de plazo para elegir la fecha. No se especifica nada más, sin poner unas directrices que seguir para la consecución de un pacto sin que alguna parte se vea afectada por ello.

En el caso de la Universidad de Málaga, es el presidente de la mesa, siendo el rector el que convoca las reuniones, siendo en este caso solo la administración la que tiene voz y voto. En comparación podemos ver que en el caso de la UPV hay cierto consenso, siendo que se podría conseguir aún más proponiendo ciertos pasos a seguir si no se consigue un acuerdo entre la administración y los sindicatos.

En cuanto a la renegociación se podrían tener en cuenta los intereses y las necesidades que hay detrás de los puntos de la orden del día de la convocatoria a fijar. Pudiendo establecerse un sistema de votos de dos vueltas o también denominado balotaje, exponiendo cada grupo de interés (administración y organización sindical) 4 fechas propuestas, y votando en cada ronda una fecha propuesta de cada grupo. De las dos fechas propuestas por cada grupo, con la que más votos tenga, se hace una segunda votación, quedando elegida la que tenga más de la mitad de los votos. Si hubiera empate, se haría una segunda vuelta a las 48 horas, teniendo más peso el grupo más involucrado o afectado

en los puntos de la orden del día de la convocatoria que se quiere fijar, como se ha comentado anteriormente, pues es fundamental abordar los asuntos en el tiempo correspondiente y no postergarlo.

7.3 Tercera propuesta

La tercera propuesta se centra en la fase de finalización de acuerdos y pactos. En la normativa analizada anteriormente se ha esclarecido el poco hincapié en el seguimiento de los acuerdos adoptados en las mesas de negociación. Existe el posible problema de una mala puesta en práctica que postergue el objeto de negociación del acuerdo a futuras mesas. No habiendo una normativa clara o escasa en este asunto.

Para poder llevar un seguimiento de los acuerdos pactados en las mesas de negociación, se podrían utilizar el siguiente método de seguimiento de control, llamado gráfico de Gantt.

El gráfico de Gantt por su parte expone el tiempo y las actividades interrelacionadas ya que consiste en exponer una gráfica de dos ejes; en el eje vertical se vuelcan las actividades que se tienen que realizar para llevar a cabo un acuerdo o un proyecto y en el eje horizontal se representa el tiempo. Al requerirse poca planificación es un método asequible de utilizar y bastante gráfico (Rebière, 2018).

Se suele utilizar en procesos mecánicos, pero se puede extrapolar a cualquier gestión del control. La finalidad de este método es que podamos conocer los tiempos de implementación de los acuerdos de las mesas de negociación y conozcamos también la parte crítica que se debe reforzar para la buena implementación de la propuesta.

A continuación, se ve un ejemplo de una plantilla para la elaboración de un gráfico de Gantt para la consecución de la propuesta.

Actividades	Inicio	Fin	Tiempo de realización del acuerdo	Mayo				Junio				
				Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	
Seguimiento del acuerdo 1 tomado en la mesa de negociación de Mayo			x' semanas									
Seguimiento del acuerdo 2 tomado en la mesa de negociación de Mayo			x' semanas									
Seguimiento del acuerdo 3 tomado en la mesa de negociación de Mayo			x' semanas									
Seguimiento del acuerdo 4 tomado en la mesa de negociación de Mayo			x' semanas									

Ilustración 7-1 Gráfico de Gantt. (Fuente: Elaboración propia)

7.4 Cuarta propuesta

En la cuarta propuesta se habla de la imagen de los sindicatos y del impacto de su labor en la vida estudiantil. Se podría hacer más la publicidad de los diferentes sindicatos incrementando su aparición en la vida estudiantil para que tengan más implicación y conozcan los problemas y los acuerdos a los que se llegan gracias a los mismos. También se podrían exponer las actas de las mesas de negociación para que sean más accesibles para los alumnos.

Esta propuesta de mejora tiene como finalidad el objetivo de que todas las personas, sean alumnos o no, relacionadas con la universidad puedan obtener información simple y fácil relacionada con el movimiento sindical dentro del campus. Esto se podría hacer con una cooperación entre la delegación de alumnos y los propios sindicatos. Con charlas, con flyers, involucrando más a los alumnos en las elecciones sindicales exponiendo las propuestas de cada sindicato de una manera más cercana y con más uso de las redes sociales y con diferentes carteles a lo largo y ancho de todo el campus.

Capítulo 8. Conclusiones

Tras analizar las leyes que envuelven las mesas de negociación de la Universitat Politècnica de València, se puede observar que está regulado y se deben seguir para cualquier trabajador de la UPV, indistintamente que sean PAS, PDI o personal laboral. La falta de concreción o generalizaciones en el propio procedimiento que se ha analizado en este Trabajo de Fin de Grado establece un nicho de prueba y error donde da cabida a dobles procedimientos o inadecuaciones, no obteniendo el buen funcionamiento del procedimiento. Este con el problema visto, se han establecido ciertos objetivos con el fin de proporcionar una mejora del procedimiento.

Dentro del apartado de análisis vemos que, en los protocolos, donde más se extiende la normativa y donde más detalladamente se hablan de los protocolos es en la normativa autonómica, siendo la ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social donde más se profundiza en el protocolo general de actuación.

La modificación de la ley 9/1987 aborda de pleno el tema de las mesas de negociación, siendo una modificación que se centra en los protocolos de las negociaciones colectivas de los Órganos de Representación y del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, siendo al personal laboral al que más le afecta la modificación de la ley.

Con la propia definición del entorno general de las mesas de negociación, se ha encontrado una posible propuesta de mejora en cuanto a la claridad y exposición de las diferentes mesas de negociación existentes.

Dentro del diagrama de flujo y de la definición de los procedimientos actuales en el reglamento interno de la UPV se ha podido comprobar la falta de regulación

en ciertos aspectos donde se han propuesto unas pautas para poder delimitar más el campo de actuación.

Y para concluir, se puede exponer que las propuestas de mejora del presente TFG tienen como finalidad armonizar y perfeccionar el ámbito sindical dentro de la Universitat Politècnica de València.

Bibliografía

LEGISLACIÓN

- Constitución Española 1978. 31 de octubre de 1978. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. («BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. («BOE» núm. 261, de 31/10/2015).
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. («BOE» núm. 58, de 09/03/1977).
- Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València. («BOE» núm. 299, de 13 de diciembre de 2011).
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. («DOGV» núm. 6310, de 14/07/2010, «BOE» núm. 190, de 06/08/2010).
- Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica 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. («BOE» núm. 147, de 21 de junio de 2006).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. («BOE» núm. 245, de 11/10/2011).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. («BOE» núm. 189, de 08/08/1985).

- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres. («BOE» núm. 71, de 23/03/2007).
- Acuerdo de 31 de marzo de 2015 “Acuerdo para la constitución y funcionamiento de las Mesas de Negociación en la Universitat Politècnica de València”
- Acuerdo del 3 marzo de 2021 “Reglamento de organización y funcionamiento de la mesa general de negociación de la Universidad de Málaga”
- Sala Segunda. Recurso de amparo número 270/1985. Sentencia número 53/1986, de 5 de mayo. Tribunal Constitucional
- Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981. Tribunal Constitucional

ENLACES

- Agenda 2030
<<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>>
[Consulta:25/04/2022]
- CCOO, Universitat Politècnica de València
<<http://www.ccoo.upv.es>>[Consulta:26/04/2022]
- CSIF, Universitat Politècnica de València <<http://csif.upv.es/>> >
[19/05/2022]
- Gobierno de España. (2021). Mesas de negociación. Ministerio de política territorial.
<<https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion->

<publica/dialogo-social/Mesas-de-negociacion.html>>

[Consulta:20/04/2022]

- Noticias Jurídicas <<http://noticias.juridicas.com/>> [Consulta: 14/07/2022]
- Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza del País Valenciano, Universitat Politècnica de València <<http://www.stepv.upv.es>>[Consulta: 19/05/2022]
- UGT, Universitat Politècnica de València <<https://www.ugt.upv.es/>>[Consulta: 19/05/2022]
- Universitat Politècnica de València < <https://www.upv.es/es/> > [Consulta: 19/05/2022]
- UPV-Sindical, Sindicato de los trabajadores de la Universitat Politècnica de València < <https://upvsindical.blogs.upv.es/> > [Consulta: 19/05/2022]

LIBROS

- ALBERT GÓMEZ, M J (2007) La Investigación Educativa: Claves Teóricas. Editorial: Mcgraw-hill. España.
- DETLEV KÖHLEV, H. (1995) El movimiento sindical en España. Editorial: Fundamentos. España.
- HALLIBURTON, E. (2006) Manual para el Análisis, Evaluación y Reingeniería de Procesos en la Administración Pública. Editado por la Subsecretaría de la Gestión Pública y el Proyecto de Modernización del Estado. España.

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R, C. FERNÁNDEZ COLLADO, P. BAPTISTA LUCIO. (1991) Metodología de la investigación. Editorial: Mcgraw-hill. México.
- HURTADO, S. A. (2016) Sindicalismo. Historia, teoría y práctica. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado. Chile.
- NÚÑEZ DE ARENA, M. TUÑÓN DE LARA, M. (1970) Historia del movimiento obrero español. Editorial Nova Terra. España.
- RALLO JULIÁN, J.R. (2015) Contra la renta básica: Por qué la redistribución de la renta restringe nuestras libertades y nos empobrece a todos. Deusto. España.
- RAMIÓ, C. (1999) Teoría de la organización y administración pública. Editorial Tecnos. España.
- REBIÈRE. O. (2018) ¿Qué es un diagrama de Gantt?: Comprender y utilizar con eficacia el software libre Gantt Project para la gestión de proyectos. Editorial: Independiente. Francia.
- RUMMLER, G.A, BRACHE, A.P. (1992). Como mejorar el procedimiento en la empresa. Editorial: Deusto. España.
- SCHMUCLER, H. MALECKI, S. GORDILLO, M. (2014) El obrerismo de pasado y presente. Editorial Universitaria Villa María. Chile.
- SOMMA. A. 2014 Introducción al Derecho comparativo. Editorial: Gius. laterza & figli. España.

DOCUMENTOS WEB

- Asociación de academias de la lengua española. (2022) (s.m.). Cartismo. Real Academia Española. < <https://dle.rae.es/cartismo> > [Consulta:25/04/2022]

- La razón histórica. (2008) Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. ISSN 1989-2659. [En línea] <
<https://www.revistalarazonhistorica.com/>>
- García, L. (2012). Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical. Revista uruguaya Derecho Laboral, Tomo LV, No. 247, Montevideo, págs. 451-474.
<<http://www.relats.org/documentos/FTGeneral.Goldin3.pdf>>
[Consulta: 09/12/2021]
- Escobar Herrero, B. (2012) El trabajo infantil desde la revolución industrial hasta la actualidad. Grado en relaciones laborales. Universidad de Cantabria.
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2050/%5B2%5D%20Escobar%20Herrero%20F%20B.pdf?sequence=6>
[Consulta:21/04/2022]
- British Parliamentary. (1836) The National Archives Kew, Richmond TW9 4DU.
<<https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/source-1/>> [Consulta:20/04/2022]

Anexo 1. Objetivos de desarrollo sostenible

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

Este trabajo ha analizado el entorno de las mesas de negociación en España.

Se han propuesto algunas estrategias de mejora en cuanto a eficiencia de estos siendo global para todas las mesas de negociación de la UPV, entre otros, yendo de la mano para fomentar las medidas que abordan los ODS como son el erradicar el aumento de la pobreza o empoderar a las mujeres trabajadoras con salarios y condiciones dignas. El logro y el éxito de esta agenda se basa en la labor de los gobiernos y sus políticas, planes y programas, pues los ODS simplemente actúan como una guía a la hora de ponerse en práctica y son los propios países los que tienen que estar comprometidos.

Más personas en todo el mundo están viviendo una vida mejor que en la última década gracias a la concienciación que nos dan los objetivos de desarrollo sostenible. Más personas que nunca tienen acceso a trabajos decentes.

Para alcanzar el desarrollo sostenible que es el fin de los ODS se deben conciliar tres elementos esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección del medio ambiente. Abordando la cuestión sindical los dos primeros y por ende indirectamente el tercero. Estos elementos están interconectados y son esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades.

El movimiento sindical en su esencia comparte muchos puntos de los objetivos de desarrollo sostenible.

Para potenciar los siguientes puntos se han seguido unos objetivos, que son conocer las mesas de negociación existentes en la UPV para poder establecer y definir los procesos de funcionamiento de las mesas de negociación de la UPV y así señalar los puntos donde ya se realiza el seguimiento de los siguientes ODS y con ello promover el crecimiento económico y así abordar las necesidades sociales. Mi TFG viene a analizar los procesos utilizados en las mesas de negociación de la UPV y por consiguiente aportar un granito de arena al proponer una mejora de estos.

En mayor o menor medida, comparte el punto 1 que es acabar con la pobreza, exigiendo salarios dignos al trabajo realizado teniendo protección y un debate justo con esto.

El punto 3, el de salud y bienestar, va de la mano con el fin primordial de los sindicatos, que es promover lugares de trabajo dignos y con unas buenas condiciones para sus trabajadores.

En el objetivo de igualdad de género, siendo el punto 5, el movimiento sindical moderno está presente, queriendo igualar tanto salario como accesibilidad a cualquier puesto, tanto a hombres como a mujeres.

En el objetivo número 8, donde se busca un trabajo decente y crecimiento económico, el movimiento sindical juega un papel importante con la fuerza de la negociación colectiva, buscando con ella unas buenas condiciones de quienes representa.

El objetivo 10, se puede igualar en la línea del objetivo 5, queriendo reducir hasta que sean inexistentes, las desigualdades entre hombres y mujeres promoviendo el crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo, creando más oportunidades para todos, reducir así las desigualdades entre hombres y

mujeres y mejorando con esto los niveles básicos de vida, obteniendo un desarrollo social equitativo e inclusivo.