

Comunicación a la Ponencia Temática III

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA
DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO EN EL
ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

INMACULADA MARÍN ALONSO
Universidad de Sevilla

SUMARIO:

I. EL EBEP ANTE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.—II. ORIGENES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MODALIDADES MÁS FRECUENTES DE LA MISMA.—III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. 1. La negociación colectiva conjunta en la Mesa General Unitaria de Negociación. 2. La negociación colectiva conjunta en la Mesa General Conjunta de Negociación.

I. EL EBEP ANTE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La experiencia ha demostrado que la negociación colectiva en la Función Pública también ha resultado ser un instrumento básico de ordenación de las relaciones de trabajo donde el debate entre las partes sociales se ha convertido, sin duda, en el origen de sus relaciones mutuas¹. Dicha aseveración, sin embargo, apenas se deja entrever en el texto del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, pues del texto del mismo no se descarta la idea de que la negociación colectiva es, en la Función Pública, un sistema normativo subalterno para la determinación de condiciones de trabajo.

¹ La negociación colectiva de los funcionarios públicos, pese a no tener reconocimiento legal expreso, ya se producía a finales de los años setenta y principios de los ochenta del siglo pasado, bien de forma independiente o bien de forma conjunta con el personal laboral de las mismas. En concreto, tiene lugar una suerte de concertación social que desemboca en la adopción de una serie de acuerdos plurales entre el Estado, la Administración y su personal con ocasión de la elaboración de proyectos de estatutos de personal como el de la Seguridad Social; así, la Orden de la Presidencia del Gobierno de 8 de junio de 1966 y la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social, de 25 de octubre de 1971, regularon la participación de una comisión especial formada por representantes del Instituto Nacional de Previsión, el Estado y el personal sanitario para la elaboración de sus estatutos. Sobre ello puede verse, OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, Tecnos, 2003, Madrid, p. 879; por otro lado, VELÁZQUEZ LÓPEZ, F. J.: «Determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos», en *II Jornadas Autonómicas Uniprovinciales* (noviembre de 1986), Logroño, Gobierno de La Rioja, 1987, pp. 65-66, reconoció, como Secretario General de Consejo Superior de la Función Pública por estas fechas, que entre los años 1982-1986 se institucionalizaron unas mesas de negociación u órganos similares en los que participaron las centrales sindicales más representativas, firmándose, en la Administración Central, hasta once Acuerdos y otros muchos en el ámbito autonómico. Entre otros, pueden verse, el Acuerdo de 26 de febrero de 1983, sobre retribuciones del personal al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos para 1983 o los Acuerdos de 11 de

Pese a ello, el EBEP concede, aunque sin variar la esencia del sistema negociador establecido en su antecesora, la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (en adelante, LPF), una atención especial a la figura de la negociación colectiva en el ámbito público. Ello se aprecia no sólo por el número de preceptos que le dedica o por las reformas introducidas en cuestiones como la legitimidad², contenido³ o procedimiento negociador⁴ sino, también, por la eliminación normativa del sucedáneo de la negociación colectiva en la Administración Pública, esto es, de la figura de la *consulta* que, en función de las concretas materias a tratar, se repartía con la negociación colectiva la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios en la Función Pública⁵. Sólo mediante

junio y 10 de septiembre de 1985 sobre permisos a los funcionarios públicos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

² El EBEP mantiene el monopolio sindical cualificado establecido por su antecesora (LPF), encontrando ello apoyo constitucional en el hecho de que, a partir del EBEP, los Pactos y Acuerdos son aplicables a todos los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación en claro paralelismo con lo que sucede con los convenios colectivos estatutarios regulados en el ET para el personal laboral. Señala al respecto ROQUETA BUI, R.: *El derecho a la negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público*. La Ley. Madrid, 2007, pp. 214-217, que «de esta forma, el binomio representación cualificada-eficacia general, intrínsecamente unido en el texto estatutario laboral, también queda garantizado en el EBEP».

³ El artículo 37.2 EBEP ha mantenido y ampliado las materias excluidas de la obligatoriedad de negociación pues deja al margen de la negociación todo lo referente a las potestades de organización de las AAPP que no repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos —sobre lo que ha de entenderse por condiciones de trabajo en este caso, véase la STS de 6 de febrero de 2007 (Rec. núm. 639/2002)—, la regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, la determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo y los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica y la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

⁴ El EBEP, entre otras cuestiones, ha suprimido la obligatoriedad de abrir el proceso negociador con carácter anual cuando la promoción es de mutuo acuerdo, debiendo participar todas las organizaciones sindicales con legitimación negocial y no sólo las más representativas como establecía el artículo 33 de la LPF; igualmente, cuando la promoción proviene de una de las partes se requiere la mayoría de la representación sindical sin que sea necesario que la solicitud venga apoyada por todas las organizaciones sindicales de la respectiva mesa como exigía el artículo 31.3 de la LPF; ello plantea, no obstante, el problema de que si un sindicato legitimado no cuenta con la mayoría absoluta de los órganos de representación unitaria en dicho ámbito no podrá iniciar las negociaciones (art. 34.6 EBEP).

⁵ El papel de la consulta ya se redujo en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que modificó a la LPF. Dicha norma amplió el espacio de la autonomía colectiva al incluir en ella materias reservadas a ley. Ello, no obstante, resultó polémico en tanto los acuerdos alcanzados en esta sede requerían su inclusión en Proyectos de ley que el Gobierno era libre de aprobar, no estando en su caso obligado el Parlamento a tramitarlos o no enmendarlos. Sobre la Ley 7/1990 puede verse, entre otros, a ESCUERO RODRÍGUEZ, R.: «El nuevo marco de la negociación colectiva de los funcionarios públicos»,

negociación colectiva o, en su caso, y como último recurso, mediante determinación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de la Administración Pública, podrá canalizarse a partir de ahora la participación de este personal en las mismas.

Pero el interés legal o refuerzo de la negociación colectiva de los funcionarios públicos en el EBEP es, a mi juicio, un comportamiento meramente aparente e ilusorio pues las modificaciones introducidas por el EBEP en esta materia están orientadas, con carácter general, a reducir o encorsetar el campo de actuación de la misma en las Administraciones Públicas en base al entendimiento riguroso de los principios de legalidad y cobertura presupuestaria (art. 33.1 EBEP), aunque otorgando, como contrapartida, algo parecido a un verdadero derecho a la negociación colectiva en aquellos supuestos en los que legalmente se permite negociar. Esto último se consigue, además, por el procedimiento de asimilar aún más este proceso negociador al de la negociación colectiva del personal laboral en la Administración Pública aunque sin llegar, obviamente, a equipararlos.

Por otro lado, el EBEP establece indirectamente, con base constitucional en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, la nueva relación laboral especial de empleo público⁶ y, en consecuencia, se permite alterar el sistema de fuentes reguladoras de este personal. Así, el artículo 7 EBEP dispone respecto de la normativa aplicable al personal laboral que éste «se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan», es decir, que el EBEP será la primera norma a tener en cuenta para la regulación de este personal y, en lo que ésta no prevea, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral, así como las normas convencionales aplicables; se deroga expresamente, además, el artículo 7 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 (en adelante, LFCE) que reenviaba a la legislación laboral, sin excepciones, la regulación de este personal. Tras la entrada en vigor del EBEP, y a salvo de lo previsto en el artículo

en *RRL*, núm. 19, 1990, p. 91; DEL REY GUANTER, S.: «La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos colectivos en la función pública», en *RRL*, núm. 11, 1991, p. 10 y ss.; GARCÍA MURCIA, J.: «Marco legal y contenido de la negociación colectiva de los empleados públicos», en *RTSS*, núm. 11, 1993, p. 159.

⁶ En el mismo sentido, SALA FRANCO, T.: «Una nueva relación laboral especial de los empleados públicos», en *AL*, núm. 20, 2007, p. 2404 y ss., y del mismo autor, «El personal laboral. La relación laboral especial de empleo público», AA.VV.: *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Lex Nova, 2007, p. 117; DE LA VILLA GIL, L. E.: «El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario de urgencia a los aspectos laborales de la Ley 7/2007, de 12 de abril», en *RGDTSS*, núm. 14, 2007, lustel.com; DE SANOE PÉREZ-BEOMAR, M.: «El Estatuto Básico del empleado público. Comentario al contenido en espera de su desarrollo», en *RRL*, núm. 18, 2007; MARÍN ALONSO, I.: «La relación laboral de empleo público», en *RRL*, en prensa.

lo 37 de la Constitución Española, lo dispuesto en él sobre el derecho a la negociación colectiva del personal laboral será, en consecuencia, la normativa aplicable al mismo, la cual podrá ampliarse o reducirse mediante la propia modificación del EBEP⁷.

El EBEP, en definitiva, regula conjuntamente los principios generales aplicables a la totalidad de las relaciones de empleo público, siendo una norma de naturaleza mixta. El ámbito de aplicación objetivo y subjetivo del EBEP abarca expresamente al personal funcionario y laboral a su servicio como señalan los artículos 1 y 2 del mismo, dando con ello carta de naturaleza a la utilización unívoca del término «empleado público» en numerosos preceptos. Así, respecto de lo que nos interesa, el artículo 15 EBEP, entre los derechos individuales ejercidos colectivamente por los empleados públicos, establece que éstos disfrutan del derecho «a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo» y el artículo 31.1 EBEP señala que «los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva [...]», entendiéndose por tal a los efectos de esta Ley «el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública» (art. 31.2. EBEP)⁸.

En tal sentido, tanto el personal funcionario como laboral al servicio de la Administración Pública tienen reconocido en la misma norma, el EBEP, el derecho a la negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo. Pero ello no significa que este derecho tenga el mismo alcance y efectos para uno y otro colectivo ya que, como se sabe, cada uno de ellos continúa regulándose, hasta el momento, por normativas distintas. Así, la negociación colectiva de funcionarios y asimilados se canaliza únicamente a través del procedimiento de negociación establecido en el Capítulo IV del Título III del EBEP, mientras que la negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración Pública se regula, conforme a lo señalado en el artículo 32 EBEP, por la legislación laboral (es decir, por lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo), «sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación». Tales preceptos son los artículos 36.3 y 38.8 EBEP, referido el primero a la constitución de una Mesa General Conjunta para la

⁷ Con más detalle puede verse MARÍN ALONSO, I.: «La relación laboral de empleo público», en *RRL*, 2008, en prensa.

⁸ Su ejercicio, no obstante, «deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo» (art. 31.7 EBEP), por lo que el EBEP tiene el necesario carácter básico para ser respetado en el desarrollo del mismo por las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas. Recuérdese, no obstante, que estas últimas no tienen competencia normativa en lo que se refiere al personal laboral por tratarse de competencia exclusiva del Estado y se refieren sólo, por tanto, al personal funcionario o asimilado.

negociación de materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral y, el segundo, a la distinta consideración y eficacia que los resultados de esta negociación conjunta tendrá en cada tipo de personal.

No ha de olvidarse, en cualquier caso, que al personal laboral al servicio de la Administración le es aplicable, además, el artículo 37.1 CE, teniendo ello una importante repercusión en los posibles resultados del proceso negociador, mucho más variados que los del personal funcionario a tenor del supuesto no reconocimiento constitucional del derecho para éstos⁹. Así, el resultado de la negociación colectiva de los funcionarios públicos conforme al artículo 38 EBEP se sustancia en Pactos y Acuerdos, mientras que para el personal laboral al servicio de la Administración ese resultado se materializa en pactos, acuerdos o convenios colectivos que, en otros términos, serán estatutarios o extraestatutarios según sigan o no las expresas disposiciones del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

⁹ Entre la doctrina existe un interesante debate sobre el fundamento constitucional o no del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos. La doctrina laboral mayoritaria se inclina por entender inaplicable el artículo 37.1 CE a los funcionarios públicos aunque lo incardina, sin embargo, en el artículo 28.1 CE sobre libertad sindical. La doctrina jurisprudencial ordinaria de carácter mayoritario, sin embargo, niega el soporte constitucional al derecho de negociación colectiva, relegándolo al bloque de la legalidad ordinaria. Entre otras, véanse, las SSTs de 14 de julio de 1994 —RJ 6017—, de 4 de octubre de 1994 —RJ 7486—, de 1 de febrero de 1995 —RJ 1220—, de 19 de mayo de 1995 —RJ 4277—, de 30 de junio de 1995 —RJ 5167—; en otro sentido, las SSTC 80/2000, de 27 de marzo, y 224/2000, de 2 de octubre, que consideran que la negociación colectiva forma parte de la libertad sindical de los sindicatos en la Administración Pública. En la doctrina científica puede verse a favor del reconocimiento en el artículo 37.1 CE a ORTEGA ÁLVAREZ, L.: *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*, Madrid, p. 324 y ss.; MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: «Alcance y efectos de la capacidad convencional colectiva en la función pública española», en *REDT*, núm. 39, 1989, p. 445 y ss.; MAIRAL JIMÉNEZ, M.: «El derecho constitucional a la igualdad en las relaciones jurídicas de empleo público», en *Temas de Administración Local*, núm. 37, Málaga, 1990; CARRERA ORTIZ, C.: «Naturaleza y eficacia jurídicas de la negociación colectiva en la función pública en España», en *REDT*, núm. 39, 1989, p. 263 y ss.; MARÍN ALONSO, I.: *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionario al servicio de la Administración Pública. Los Acuerdos Mixtos*, Comares, Granada, 1999; deducen el derecho de negociación de los funcionarios de la libertad sindical, entre otros, LÓPEZ GANDÍA, J.: «Las relaciones colectivas en el empleo público y la Constitución española», en *RDP*, núm. 83, 1981, p. 403 y ss.; DEL REY GUANTER, S.: *Estado, sindicatos y relaciones colectivas en la función pública*, INAP, Madrid, 1986, p. 110 y ss.; BLASCO ESTEVE, «La negociación colectiva de los funcionarios públicos», en *REDA*, núm. 52, 1986, p. 513; ROQUETA BUI, R.: *La negociación colectiva en la función pública*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 32 y ss.; GÓMEZ CABALLERO, P.: *Los derechos colectivos de los funcionarios*, CES, Madrid, 1994, p. 286; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Los derechos de negociación colectiva y de huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español: una aproximación», en *REDT*, núm. 86, 1997, p. 844; MARTÍNEZ GALLOSO, M.ª N.: *El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Constitución*, Bilbao, 2002, p. 91 y ss.; BENGOTXEA ALKORTA, A.: *Negociación colectiva y autonomía colectiva en la función pública*, Tirant lo Blanch, núm. 168, Valencia, 2005, p. 49 y ss.

A mi juicio, la mayor novedad del EBEP en materia de negociación colectiva radica, por tanto, en pretender, en aras a la consecución de una mayor eficacia y utilidad en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública, reorganizar, abaratar y simplificar la misma mediante el reconocimiento y la regulación de la negociación colectiva conjunta de condiciones de trabajo de todo su personal, ya esté éste sometido a régimen de derecho público o privado. Esta importancia se subraya en el hecho de que la negociación colectiva conjunta fue reconocida en el ordenamiento jurídico español pocos meses antes de la aprobación del EBEP mediante la Ley 21/2006, de 20 de junio, de modificación de la LPF, manifestando con ello el legislador la urgencia de su regulación para el mismo¹⁰.

II. ORIGENES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y MODALIDADES MÁS FRECUENTES DE LA MISMA

La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionario al servicio de la Administración Pública se fraguó principalmente en las Administraciones Públicas Territoriales de reducida dimensión, acuciadas no sólo por la necesidad de gestionar sus recursos humanos de manera eficaz y económica sino, también, por intentar evitar desigualdades injustificables en las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario que, codo con codo, prestaban idénticos o similares servicios profesionales a la Administración Pública. Las pioneras en la implantación y desarrollo de estas prácticas negociales fueron las Corporaciones Locales del País Vasco que no sólo iniciaron el proceso unificador de las condiciones de trabajo del personal a su servicio sino que, además, asentaron un instrumento atípico de negociación colectiva, el Acuerdo Mixto, comprensivo de todos los empleados públicos en un único texto regulador de condiciones de trabajo.

El origen de la negociación colectiva conjunta de trabajadores y funcionarios se encuentra, sin duda, en estos Acuerdos mixtos, aunque los mismos no han tenido acogida como tales en el texto del EBEP. No obstante, por su importancia e influencia en la práctica conjunta de negociación regulada por el legislador actual, le dedicaremos algo de

¹⁰ Sobre ello puede verse a MARÍN ALONSO, I.: «La reforma de la negociación colectiva en la Administración Pública: la mesa general unitaria y las mesas generales conjuntas. A propósito de la Ley 21/2006, de reforma de la Ley 21/2006 de reforma de la Ley 9/1987, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las AA.PP.», en AS, núm. 15, 2007, p. 71 y ss.; también, VALVERDE ASENSIO, A.: «Nuevas normas sobre la negociación colectiva en la función pública: la Ley 21/2006», en TL, núm. 87, 2006, p. 83 y ss.

atención. Así, entre las primeras manifestaciones del resultado unitario de la negociación colectiva conjunta se encuentra el Acuerdo de 11 de junio de 1979 negociado con CC.OO., UGT, USO, LAB y ELA-STV y aprobado en Sesión Extraordinaria por el Pleno de la Diputación Foral de Vizcaya o, también, el Acuerdo de 29 de noviembre del mismo año adoptado en sesión extraordinaria por la Diputación Foral de Guipúzcoa, los cuales fueron tempranamente tachados de ilegalidad y anulados por los Tribunales de Justicia¹¹. Este instrumento regulador, sin embargo, pronto se extendió a toda la Comunidad Autónoma Vasca pues en 1980 se suscribió entre ELA-STV y CC.OO., de una parte, y por los diputados generales de las tres provincias vascas, de otro, el I Acuerdo Colectivo para la Administración Local de Euskadi, que regulaba las condiciones de trabajo de todo su personal (laboral y funcionario) y el 27 de julio de 1981 se firmó el II Convenio regulador de condiciones de trabajo de la Administración Local de Euskadi¹². El Gobierno vasco, haciéndose eco de estas prácticas sindicales entre las Corporaciones Locales Vascas y sus empleados públicos, dictó el polémico Decreto 83/1981, de 15 de julio, sobre regulación colectiva de las condiciones de trabajo de la Administración Local, el cual originó un conflicto positivo de competencias ante el Tribunal Constitucional que mediante su Sentencia 57/1982, de 27 de julio, se pronunció en sentido contrario a la existencia del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos. Dicha circunstancia no supuso, sin embargo, el fin de los acuerdos mixtos ni en el País Vasco¹³ ni en otros territorios del país pues los mismos se extendieron puntualmente en estos años a otras Corporaciones Locales como la de Sagunto¹⁴, en Valencia, o Granada¹⁵,

¹¹ El Gobierno Civil de Vizcaya suspendió el primer Acuerdo el 19 de junio de 1979, confirmado este acto por la sentencia de la Audiencia Territorial de Burgos, de 19 de diciembre de 1979. Las Resoluciones del Tribunal Supremo en las que se discutía la validez de la negociación colectiva unitaria de trabajadores y funcionarios antes de la LPF eran todas contrarias a la misma. Véanse, entre otras, SSTs de 1 de marzo de 1983, de 22 de octubre de 1986, de 27 de enero de 1987 y 29 de junio y 30 de octubre de 1992.

¹² Publicado en el BOPV de 8 de septiembre de 1981. El artículo 3 señalaba que «las disposiciones contenidas en el presente acuerdo regularán las condiciones de empleo de todas las personas físicas vinculadas a las predichas Corporaciones Locales por relaciones de servicios profesionales retribuidos, cualquiera que se la naturaleza jurídica de dichas relaciones».

¹³ Véanse, entre otros, el Acuerdo Mixto del Ayuntamiento de Fuenterrabía (Guipúzcoa), de 6 de diciembre de 1982, o el Acuerdo Mixto del Ayuntamiento del Valle del Trápaga (Vizcaya), de 19 de diciembre de 1983. Anualmente, las Diputaciones y Ayuntamientos vascos han negociado hasta épocas relativamente recientes los conocidos Acuerdos Reguladores de las condiciones de empleo del País Vasco (ARCEPAFE) que, posteriormente, eran asumidos como Reglamentos de Personal por las diferentes Diputaciones y Ayuntamientos.

¹⁴ Acuerdo de 26 de junio de 1981, anulado por la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 1 de marzo de 1983 —RJ 1357—.

¹⁵ Véase el Acuerdo sobre Condiciones Económicas, Sociales, profesionales y sindicales del personal del Excmo. Ayuntamiento de Granada, de 11 de julio de 1985.

en Andalucía, y se generalizaron más tarde en las Corporaciones Locales de casi todas las Comunidades Autónomas¹⁶.

La impugnación y consiguiente anulación de los Acuerdos Mixtos, aún persistiendo su presencia a través del tiempo en numerosas ocasiones¹⁷, provocó que las Corporaciones Locales buscaran caminos diferentes o alternativos para continuar regulando conjuntamente las condiciones de trabajo de todo su personal («empleados públicos» en la terminología de los mismos), dando ello como resultado, en unas ocasiones, la no publicación oficial del Acuerdo Mixto o, en otros casos, el mantenimiento de la negociación colectiva conjunta para trabajadores y funcionarios de una misma Administración Pública pero variando nominativamente el resultado obtenido según el régimen jurídico del personal al que fuera de aplicación, es decir que, en lugar de un acuerdo mixto en tanto instrumento unitario de condiciones de trabajo, se generaban dos textos formalmente separados, uno para los funcionarios públicos (Acuerdo o Pacto) y otro para los trabajadores (Convenio colectivo), con similar o idéntico contenido para ambos colectivos¹⁸. Esta variante de la negociación colectiva conjunta que, en aras del respeto al principio de legalidad ha sido la más aceptada por la doctrina laboralista¹⁹, vincu-

¹⁶ Para más detalle, véase MARÍN ALONSO, I.: «La negociación colectiva conjunta...», *ob. cit.*, p. 167 y ss.

¹⁷ En el País Vasco, por ejemplo, las Diputaciones y Ayuntamientos continuaron adoptando como Reglamentos de Personal los denominados ARCEPAFE. Al respecto, pueden verse, entre otros, los Acuerdos Mixtos celebrados en la provincia de Guipúzcoa por el Ayuntamiento de Legazpia el 9 de abril de 1986, por el Ayuntamiento de Plasencia el 4 de mayo de 1987, por el Ayuntamiento de Villabona el 4 de mayo de 1987, por el Ayuntamiento de Hondarribia el 14 de mayo de 1987, por el Ayuntamiento de Escoriaza el 27 de abril de 1987, por el Ayuntamiento de Rentería el 27 de julio de 1987 o por el Ayuntamiento de Zizurquill de 7 de mayo de 1987, entre otros muchos. Para más información sobre estos Acuerdos Mixtos en sus diferentes etapas puede verse MARÍN ALONSO, I.: «La negociación colectiva conjunta...», *ob. cit.*, p. 210 y ss.

¹⁸ Entre las primeras manifestaciones de esta variante de la negociación colectiva conjunta pueden verse, entre otros, en Valencia, el «Convenio Colectivo de trabajo» para 1990-1991 del Ayuntamiento de Godella para el personal laboral del mismo, y el «Convenio Colectivo de trabajo para 1990-1991 del Ayuntamiento de Godella para los funcionarios (BOP 8-4-1991); en Alicante, el Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento de Novelda (BOP 17-8-1991 para funcionarios, id. BOP 17-8-1991 para laborales; en Almería, el Acuerdo de la Excma. Diputación de Almería (BOP 5-2-1991) para funcionarios id. BOP 5-2-1991 para laborales; en Barcelona, el Excmo. Ayuntamiento de Tarrasa (BOP 29-1-1991 para funcionarios id. BOP 29-1-1991 para laborales); en Castellón, el Excmo. Ayuntamiento de Moncofar (BOP 12-1-1991 para funcionarios id. BOP 12-1-1991 para laborales), entre otros muchos.

¹⁹ SALA FRANCO, T.: «La negociación colectiva unitaria para el personal laboral y funcionario en las Administraciones Públicas», en AA.VV.: *Guía práctica de la negociación colectiva*, Valencia, 1995, p. 223; ROQUETA BUI, R.: «Los Acuerdos mixtos para los trabajadores y funcionarios de las Entidades Locales», en REALA, núm. 280-281, 1999, p. 291 y ss.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Hacia una negociación colectiva conjunta de trabajadores y funcionarios al servicio de la Administración Pública», en AA.VV.: *Las relaciones*

laba frecuentemente en cada uno de ellos la posible anulación jurisdiccional de cualquiera de ellos con la obligación de renegociar la materia afectada para todo el personal del ente público, laboral o funcionario.

Pero la utilidad y eficacia que la negociación colectiva de condiciones de trabajo de trabajadores y funcionarios en un mismo foro negociador reportaba a la Administración Pública empleadora no se limitó al ámbito local sino que, por el contrario, se extendió al máximo nivel como se aprecia en el Acuerdo Administración-Sindicatos para la Modernización y Mejora de la Administración Pública de 16 de noviembre de 1991, en el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre Condiciones de trabajo en la Función Pública para el período 1995-1997, de 19 de septiembre de 1994 o en los que les sucederían después²⁰, considerados como el primer paso para una Administración Pública avanzada en nuestro país²¹. Su distinción básica con la anterior modalidad de negociación colectiva conjunta radicaba en que el texto, al igual que el acuerdo mixto, era único para laborales y funcionarios pero, por expresa disposición en el texto del acuerdo, la eficacia del mismo era diversa en función del concreto tipo de personal al que fuera referido, llegando incluso a separarse perfectamente los preceptos dedicados a uno u otro tipo de personal. Éste es, en definitiva, el modelo que ha asumido el EBEP para la negociación colectiva conjunta que regula y ello, sin perjuicio de que la anterior modalidad siga siendo admisible en nuestro ordenamiento jurídico.

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

La negociación colectiva conjunta que aborda el EBEP no implica, como se ha adelantado, el reconocimiento del instrumento unitario puro de determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Ello no quita importancia, sin embargo, al dato de que la negociación colectiva conjunta reconocida en la ley aportará, a mi juicio, beneficios visibles tanto para la Administración Pública empleadora y los empleados públicos como para la sociedad en general, sin perjuicio de que sigan produciéndose otras manifestaciones de negociación colectiva conjunta en tanto las desviaciones de la ley son inevitables. Curioso resulta, sin embargo, que los obstáculos que se esgrimieron durante años contra la negociación colectiva conjunta de trabajadores

laborales en las Administraciones Públicas (Vol. II), XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 2001, p. 133 y ss.

²⁰ Véase, entre otros, el Acuerdo Administración-Sindicatos para la Modernización y Mejora de la Administración Pública para el período 2002-2004.

²¹ OJEDA AVILÉS, A.: «Derecho Sindical», *ob. cit.*, p. 899.

y funcionarios parecen ser ahora menos intensos que antes, entre otras razones, por la propia evolución del derecho a la negociación colectiva en la Función Pública²² y, cómo no, por la primacía del principio de legalidad en la misma.

Esta práctica, por tanto, ha visto ampliada sus posibilidades de asentarse en los entes públicos del país, teniendo el reconocimiento legal, como contrapartida, la imposición de algunos límites de carácter subjetivo, material y funcional. Analicemos, pues, la regulación de esta figura en el EBEP. La consideración unitaria o conjunta de condiciones de trabajo de laborales y funcionarios de la Administración Pública puede llevarse a cabo en las dos nuevas mesas de negociación instauradas con la Ley 21/2006 y recogidas en el artículo 36 EBEP, es decir, en las Mesas Generales Unitarias de Negociación y en las Mesas Generales de Negociación Conjunta.

1. La negociación colectiva conjunta en la Mesa General Unitaria de Negociación

La Mesa General Unitaria o como la denomina el propio texto legal, Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, es un foro de encuentro entre la Administración Estatal, Autonómica y Local, por un lado, y las organizaciones sindicales legitimadas, por otro. Su objeto es negociar temas comunes de las distintas administraciones te-

²² Recuérdese que en un primer momento el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de marzo de 1993, siguiendo la doctrina del TC en su sentencia 52/1987, señalaba que en todo caso la inclusión en un mismo convenio colectivo de funcionarios y de empleados en régimen laboral viciaba de por sí al convenio como un todo, pues de la legislación vigente no era posible racionalmente inducir un principio básico que no fuera el del tratamiento no unitario por diferenciado entre funcionarios públicos y personal laboral. Tras el reconocimiento de la negociación colectiva en la LPF, el TS, en su sentencia de 22 de octubre de 1993 —Rec. núm. 4367/1990— abrió una perspectiva nueva ante el tema señalando que lo importante era dilucidar si los regímenes jurídico laboral y funcional tenían el grado de permeabilidad suficiente para posibilitar una negociación unitaria; en este sentido, la STS de 22 de octubre de 1993 —RJ 7544— advirtió sobre las diferencias de régimen jurídico entre la negociación colectiva laboral y funcional (estructura orgánica representativa, distinto grado de autonomía, supremacía de una de las partes, y, sobre todo, las diferentes vías jurisdiccionales en las posibles reclamaciones), las cuales, a su juicio, impedían la negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionario de la Administración Pública. La doctrina laboralista especializada en esta materia entendió, sin embargo, «que las diferencias señaladas por el Tribunal Supremo o no eran tales diferencias o no tenían tanta trascendencia como para impedir la negociación colectiva conjunta de funcionarios y trabajadores», siendo únicamente la diferencia de jurisdicción lo que separaba a los sistemas de negociación colectiva que convivían en la Administración Pública. ROQUETA BUJ, R.: «Las relaciones entre los sistemas de negociación colectiva laboral y funcional en la Administración Pública», en *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, ACARL, Madrid, 1994, p. 137 y ss.

rritoriales que afecten a la totalidad de empleados públicos, laborales y funcionarios (este ámbito subjetivo se sobreentiende al exigirse que en la composición de los sindicatos en esta Mesa se deberán tener en cuenta los resultados obtenidos no sólo en la representación unitaria de los funcionarios públicos sino, también, en el Comité de empresa). En esta mesa negociadora se ponen sobre el tapete competencias exclusivas de la Administración General del Estado, siendo su objeto el debatirlas, dentro de unos límites, con las Administraciones Autonómicas y Locales y con los sindicatos. En la medida en que en estas Mesas se debaten cuestiones para trabajadores y funcionarios nos encontramos, sin duda, ante una negociación colectiva conjunta sustanciada en un concreto y único foro negociador.

El EBEP señala, en relación con los requisitos subjetivos de esta Mesa, que la determinación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para formar parte de esta mesa de negociación se extrae de los artículos 6 y 7 de la LOLS, distribuyéndose los puestos en la misma en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa en el conjunto de las Administraciones Públicas. Es decir, las Organizaciones Sindicales legitimadas son las mismas y con idénticas particularidades que las que participan en la determinación de condiciones de trabajo en la Mesa General de negociación establecida en el artículo 34 EBEP, siendo clarificador, no obstante, que en esta Mesa General Unitaria, a diferencia de la anterior, se cubre una polémica laguna legal y sí se fija el criterio para distribuir los puestos de la Mesa entre los sindicatos legitimados.

Por otra parte, en representación de las AA.PP., la Mesa estará compuesta por representantes de la Administración del Estado, representantes de las Administraciones Autonómicas y representantes de la Federación Española de Municipios y Provincias²³. Esta última asume así oficialmente el papel que ya venía desempeñando en los Acuerdos Administración-Sindicatos celebrados en la cumbre entre la Administra-

²³ La concreta representación recaerá en la Administración del Estado, en el Ministro de Administraciones Públicas, en la Administración Autonómica, en el órgano de gobierno correspondiente y en la Administración Local, en los sujetos designados a través de la estructura interna de la FEMP. Téngase en cuenta que los acuerdos supralocales pueden resultar muy útiles, económicos y eficaces como ya se demostró cuando la FEMP y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y CIG, tras suscribir el 6 de octubre de 1994 el Protocolo de Adhesión de la FEMP al ACT (BOE 10-11-1994), firmaron el 8 de junio de 1995 el Acuerdo FEMP-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para el período 1995-1997 (BOE 30-6-1995); en este Acuerdo se creó una mesa de Administración Local compuesta por la FEMP y los sindicatos firmantes y se acordó estudiar la extensión de la negociación y articulación de este Acuerdo en las CCLL donde no existiera representación sindical.

ción del Estado y los Sindicatos²⁴ pues, a través de los Protocolos de Adhesión a los mismos, las Entidades Locales arbitraron fórmulas de aplicación de tales Acuerdos a sus respectivos ámbitos²⁵. En cualquier caso, la representación conjunta de la Administración Pública será unitaria, presidiendo dicha Mesa la Administración General del Estado. Significa ello que la postura de la Administración Pública es única, no pudiendo llegarse a acuerdos con la contraparte por sólo alguna de las Administraciones representadas en la Mesa. La anterior circunstancia justifica que sea la Administración del Estado la que presida y dirija el debate efectuado en la Mesa General Unitaria, impidiendo así que pueda producirse acuerdo sobre las materias debatidas entre las demás Administraciones Públicas sin la conformidad de la Administración del Estado. La conformación de la voluntad única de la Administración frente a la contraparte negociadora dependerá pues del acuerdo previo entre las Administraciones Territoriales en orden a las materias negociables. Puede decirse, en definitiva, que con este mecanismo se produce una doble sustracción de materias negociables al poder unilateral del Estado para su regulación: por un lado, discutiendo con otras Administraciones Territoriales competencias que le corresponden en exclusiva y, por otro lado, configurando un poder bilateral o compartido con las Organizaciones Sindicales que impedirá a la Administración del Estado o a la Autónoma desconocer o alterar con posterioridad lo acordado en el ejercicio de su potestad reglamentaria.

Desde el punto de vista material es importante señalar que la Mesa General Unitaria sólo puede regular las materias relacionadas en el artículo 37 EBEP que sean susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica y, además, materias de carácter general que afecten globalmente a todo el personal de las AAPP. Al respecto es importante recordar, por un lado, que la normativa básica estatal es de aplicación a todos los empleados públicos de cualquier Administración Pública —estatal, autonómica o local— y, por otro lado, que las materias de carácter general que afectan a todo el personal son materias no consideradas básicas sobre las que todas las Administraciones Territoriales tienen competencia reguladora respecto de sus propios empleados. Advierte por ello el artículo 36.2 EBEP que tales materias se negociarán «sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades

²⁴ El establecimiento de esta mesa recuerda, en parte, al papel que venían desempeñando los Acuerdos de Modernización y Mejora entre la Administración y los sindicales durante los últimos años, con la diferencia de que se les establece un marco legal donde desenvolverse conjuntamente y que sirve, además, para la fijación de los límites a los que se somete.

²⁵ Véase, por ejemplo, el Protocolo de Adhesión al Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1996-1997, sobre condiciones de trabajo en la Administración Pública, tras la Resolución de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo y su publicación en el BOE de 10 de noviembre del mismo año.

Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública», debiendo así efectuarse un recorrido por la legalidad reguladora de la Función Pública para saber qué aspectos son competencia del Estado, cuáles de las CC.AA. y cuáles otros de las Administraciones Locales. La diferencia con las Mesas de negociación establecidas en el artículo 34 EBEP es que ya no es necesario constituir diversas Mesas en función de la competencia normativa de cada Administración Territorial pues la nueva Mesa General Unitaria reúne en un solo foro a todos los sujetos con competencias en materia de Función Pública.

Entre las materias susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica y que afectan a laborales y funcionarios de todas las Administraciones Públicas se encuentra una sobre la que el EBEP quiere dejar claro que será competencia de esta mesa de negociación: el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Esta materia que, en realidad era objeto de pseudonegociación, correspondía en exclusiva a la competencia de la mesa de negociación del Estado, extrayéndose así de la actividad negocial de las mesas de negociación de las Comunidades Autónomas y de las CC.LL., las cuales se encontraban vinculadas por los topes establecidos por aquella y limitaban su actuación a reflejar en su respectivo presupuesto el que para cada ejercicio presupuestario se fijase en la mesa de negociación de la Administración del Estado. El EBEP altera esta situación en tanto en estas Mesas Generales unitarias podrá acordarse, con la participación de las CC.AA. y CC.LL., por un lado, y de las organizaciones sindicales, por otro, el incremento global de las retribuciones del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Pública. La última palabra, sin embargo, la tendrá la Administración del Estado.

2. La negociación colectiva conjunta en la Mesa General Conjunta de Negociación

El artículo 36.3 EBEP establece que «para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de Negociación [...]». El mencionado precepto, en iguales términos que los hiciera la Ley 21/2006, altera la estructura negocial existente hasta el momento en la Función Pública, pues añade a las existentes las Mesas Generales de Negociación Conjunta.

Esta Mesa General, a la que denominamos Conjunta, se constituirá en cada una de las Administraciones Territoriales del país y regulará condiciones de trabajo comunes al personal laboral, funcionario o estatutario de cada una de ellas. Las diferencias con la Mesa General Unitaria consisten, por un lado, en que la representación Pública en la Mesa será la de una sola Administración Territorial, es decir, la competente en función del ámbito correspondiente de negociación ya que en la Administración del Estado se constituirá un Mesa General Conjunta, otra en cada Comunidad Autónoma y otra en cada Entidad Local; por otro lado, que no se especifican las materias de posible negociación en estas Mesas, abarcando en principio a «todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública [...]». Como fácilmente puede apreciarse, la ambigüedad de esto último podría plantear dudas respecto de las materias a tratar en esta sede negociadora conjunta pues algunas materias y condiciones de trabajo comunes están sometidas a reserva de ley o bien forman parte de las bases de los funcionarios públicos²⁶. Pero lo cierto es, a mi juicio, que en relación a los funcionarios públicos, el legislador no ha tenido intención de cambiar nada respecto de lo que ya existía en la tolerada práctica negociadora conjunta de la Función Pública; en cambio, respecto del personal laboral, y pese a lo que en un principio pudiera parecer, éste podrá a través de estas mesas conjuntas negociar materias y condiciones de trabajo que antes tenía vedadas por negociarse sólo en las Mesas de negociación de los funcionarios donde no estaba representado o que, en su caso, debía someter a los mismos límites que la negociación colectiva funcional²⁷. Entre estas materias se encuentran: el incremento de las retribuciones del personal en la correspondiente Administración Pública, la fijación de los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos; los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño, los planes de Previsión Social Complementaria, formación continua y salud laboral, los criterios generales sobre ofertas de empleo público y las materias referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, entre otras.

²⁶ Téngase en cuenta que los límites de la negociación colectiva en el ámbito público difieren según la índole de las materias. Así la autonomía colectiva en el ámbito de las materias reservadas se limita por la Constitución y el bloque de constitucionalidad; en las restantes materias tiene adicionalmente el límite impuesto por las leyes que regulan los diferentes ámbitos de la función pública cuyos términos pueden ser o no los acordados por las partes negociadoras en las mesas.

²⁷ En el mismo sentido, ROQUETA BUI, R.: «El derecho de negociación colectiva en el Estatuto...», *ob. cit.*, pp. 96-97.

El objetivo principal de esta Mesa General Conjunta de negociación es, por tanto, debatir con un mismo procedimiento y en un mismo foro las condiciones de trabajo comunes a todo el personal de una Administración Pública, mientras que el fin secundario, aunque no por ello menos importante, es intentar homogeneizar en lo posible las condiciones de trabajo de labores y funcionarios en la Administración en cuestión, pero sin alterar el mecanismo negociador para uno y otro colectivo tal como lo conocemos hoy día. En tal sentido, debe insistirse en que la negociación colectiva conjunta no implica necesariamente igualdad de condiciones entre laborales, funcionarios y personal estatutario o la consecución de un acuerdo único y común para todo el personal de la Administración Pública negociadora. La adopción de acuerdos en estas Mesas Generales Conjuntas no altera lo dispuesto por la legislación vigente en materia de acuerdos para el personal funcionario, ya que para la validez y eficacia de los mismos será necesaria la aprobación expresa y formal por parte de las Administraciones Públicas correspondientes y, en igual sentido, para el personal laboral será necesaria, siguiendo lo dispuesto en la legislación laboral, la formalización del correspondiente acuerdo en el seno de la unidad de negociación de que se trate tal y como ha venido sucediendo en los últimos años. Señala además el artículo 38.8 EBEP que «los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones de trabajo generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del ET para el personal laboral». Significa ello que no será necesario que las Mesas Generales o Sectoriales aborden de nuevo la negociación de tales materias para los funcionarios públicos o, en otros términos, que los acuerdos de la Mesa General Conjunta serán vinculantes para esas otras mesas de negociación. Igual sucede para el personal laboral de la Administración Pública pues lo acordado en la Mesa General Conjunta de Negociación se aplicará directamente al personal laboral sin necesidad de que su contenido se recepcione en un convenio colectivo²⁸.

El EBEP establece, además, los sujetos que podrán sentarse en estas Mesas Generales de Negociación Conjunta por parte de los empleados públicos y de paso resuelve la polémica suscitada en la STS de 13 de noviembre de 2006 referida a la creación convencional, antes de la Ley 21/2006 y del EBEP, de una Mesa General Conjunta *ex lege*. Así,

²⁸ El artículo 83 ET hace referencia a dos tipos de acuerdos con efectos distintos: los acuerdos marco y los acuerdos para materias concretas. La doctrina, por el momento, parece estar de acuerdo en que pese a la indeterminación en que incurre el artículo 38.8 EBEP, se refiere a los segundos. Al respecto, VALVERDE ASENSIO, A.: «Nuevas normas sobre la negociación colectiva en la función pública...», *ob. cit.*, p. 101; ROQUETA BUI, R.: «El derecho a la negociación colectiva en el Estatuto...», *ob. cit.*, pp. 478-479.

respecto de lo primero, señala que serán de aplicación a estas mesas generales «los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas [...]», es decir, las Organizaciones Sindicales legitimadas conforme a lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la LOLS. Tanto en la Mesa General Conjunta de negociación como en la Mesa General Unitaria de negociación se cubre una polémica laguna legal y se fija el criterio para distribuir los puestos de la Mesa entre los sindicatos legitimados. Es más, debido al menor ámbito de las Mesas Generales Conjuntas de Negociación señala literalmente el precepto que para la determinación de los sujetos que participen en la misma se tomarán «en consideración, en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario, del personal estatutario y del personal laboral del correspondiente ámbito de representación».

La segunda cuestión iba referida a la posible vulneración del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos que tenían derecho a participar en las Mesas de Negociación Generales y Sectoriales de la Administración pero que, en el caso de la constitución convencional de una mesa general conjunta de negociación para tratar temas comunes a laborales y funcionarios, se veían privados de ese derecho por no tener una representatividad acumulada en los ámbitos funcional y laboral. El EBEP soluciona esta cuestión al señalar que «además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la mesa de que se trate».