
Reflexiones para el desarrollo de una negociación conjunta en el sector sanitario

F. Javier Sánchez- Pego

Magistrado del Tribunal Supremo (J).

Antecedentes legislativos.

Motivación y planteamiento del presente estudio

La negociación colectiva conjunta, a veces también denominada mixta, de las condiciones de trabajo comunes a los funcionarios y a los trabajadores contratados en régimen laboral por las Administraciones públicas hizo su aparición normativa hace tan sólo cuatro años. Concretamente, en la Ley 21/2006, de 20 de junio, que añadió una disposición adicional sexta a la Ley 9/1987, de 12 de junio, para instituir Mesas Generales de Negociación en la Administración General del Estado y en cada una de las comunidades autónomas y entidades locales, con capacidad negociadora sobre materias objeto de “regulación estatal con carácter de norma básica” y sobre las “condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral”,

según sus respectivos ámbitos territoriales. El único antecedente de esta apertura a la negociación colectiva conjunta se encuentra en el sector sanitario público, precisamente, y consiste en la inclusión de las cuestiones referentes a la relación laboral especial de residencia en el ámbito de negociación asignado al Foro Marco para el Diálogo Social, según el art. 11.4 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (EMPE), aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

La composición de dichas mesas generales de negociación, con participación exclusivamente sindical de ambos tipos de empleados públicos en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación unitaria de unos y otros, ha sido asumida por la vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que regula con mayor preci-

sión el contenido posible de esta negociación, aunque sin alterar su alcance general, que permanece tal como venía ya definido.

Pero es notable que el Preámbulo de aquella Ley 21/2006 dijera expresamente que la negociación colectiva conjunta por ella instaurada no alteraba los regímenes aplicables tanto a los acuerdos y pactos del personal funcionario, cuyos acuerdos seguirían requiriendo la aprobación expresa y formal por la Administración pública correspondiente, como a los convenios colectivos del personal laboral, que continuarían precisando la formalización del acuerdo por parte de la unidad de negociación de que se tratase en cada caso. Y digo que es notable esa aclaración interpretativa dada por aquel Preámbulo legal porque, en lo que se refiere al personal laboral, contrasta con lo que dispone actualmente el art. 38.8 del EBEP, según cuyo texto los pactos y acuerdos sobre materias comunes tendrán la consideración y efectos previstos en la propia Ley para los funcionarios y en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para el personal laboral. Literalmente es posible entender que este último efecto se produciría sin

necesidad de formalizar convenio colectivo estatutario en el ámbito que corresponda, a diferencia de lo que ocurría en la Ley de 2006. Incluso se ha llegado a atribuir al precepto que se comenta un error material no subsanado, ya que la remisión correcta hubiera podido ser al art. 82 del ET.

La E de M. del EBEP no ayuda a resolver la cuestión que así se plantea, ya que, al aludir muy someramente a la negociación colectiva conjunta con referencia a la Mesa General de las Administraciones Públicas, se abstiene de calificar como convenio colectivo el resultado de tal negociación para el personal laboral y, más aún, de ofrecer alguna interpretación sistemática en relación con el ET.

Así pues, nos encontramos ante una dificultad interpretativa considerable, ya que se trata de determinar si la negociación colectiva conjunta produce pactos o acuerdos que tendrían la consideración de convenios para el personal laboral, pero no ajustados a los requisitos del ET y que requerirían aprobación administrativa en el caso de los acuerdos, o bien produce directamente convenios colectivos en sentido formal, con su correspondiente eficacia nor-

mativa sin necesidad de aprobación, una vez presentados ante la autoridad laboral a los efectos prevenidos en el art. 90 del ET.

El desenvolvimiento de tal cuestión viene a ser el tema capital de la negociación conjunta. Será indispensable un previo enunciado de las principales diferencias entre las negociaciones colectivas funcionarial y laboral que inciden sobre la conjunta, con objeto de indagar las dificultades que ésta ofrece y procurar el modo de resolverlas.

Antes de seguir adelante, conviene dejar sentada la aplicabilidad de las normas generales de la negociación funcional y, por lo tanto, de la conjunta con la laboral, al personal del sector sanitario público, puesto que el art. 78 del EMPE se remite a dichas normas generales, con expresa cita de las contenidas en la inicialmente aludida Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, hoy derogada y sustituida por el EBEP, por más que las relaciones de servicio en el referido sector ofrezcan particularidades que obtienen reflejo normativo

genérico en los números 3 y 4 del art. 2 de esta norma legal.

Diferencias entre las negociaciones colectivas funcionarial y laboral que inciden sobre la negociación conjunta

I. Reconocimiento constitucional

El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral en el art. 37.1 de la Constitución (CE) dista de ser reductible a mera cuestión de rango formal, ya que, al garantizarse constitucionalmente “la fuerza vinculante de los convenios”, se les está otorgando el carácter de fuente autónoma del derecho, esto es, exenta de refrendo por otra norma, a diferencia de lo que ocurre con la negociación funcional. Ello tiene las importantes consecuencias que luego expondré.

Pero sería inexacto negar toda raíz constitucional a la negociación colectiva de los funcionarios, puesto que el art. 28.1 CE defiere expresamente a la ley la regulación de las “peculiaridades del ejercicio” del derecho de libertad sindical por parte de los funcionarios públicos, cuyos representantes sindicales tienen asignada

en exclusiva la facultad negociadora, en desarrollo legal del art. 7 CE, que atribuye a los sindicatos “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. Se trata de un fundamento constitucional indirecto, cuya relevancia sobre la negociación conjunta es importante porque limita su posible existencia a los ámbitos en que lo es la referida representatividad exclusivamente sindical, definidos por los de las mesas de negociación establecidas al efecto.

2. Órganos y ámbitos de negociación

Las mesas de negociación que establecen los arts. 34 al 36 del EBEP difieren de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos previstas en el art. 88 del ET, principalmente porque la exclusión de los representantes unitarios en aquéllas, frente a lo que ocurre en éstas, obsta a la negociación circunscrita al centro de trabajo (más que propiamente a la empresa). Tal diferencia responde a las distintas concepciones de la regulación y de la negociación de las condiciones de trabajo en los ámbitos funcional y laboral. Influyen en el primero las potestades administrati-

vas, la jerarquía normativa y criterios de homogeneidad y territorialidad, mientras que en el segundo subyace un fondo contractualista del que resultan como primeros ámbitos de concertación colectiva el centro de trabajo, la empresa y el sector productivo, por este orden. Sin que pueda haber lugar ahora a un más extenso análisis del tema, dejemos anotado que las mesas generales de negociación conjunta que establece el art. 36 del EBEP son de ámbitos territoriales estatal, autonómico y municipal. Aunque no se prevea su carácter sectorial para este tipo de negociación, puede y debe intentarse la instauración de mesas sectoriales (concretamente, por lo que aquí interesa, para el sector sanitario público) por decisión y como delegadas de las generales legalmente establecidas.

3. El resultado de la negociación como fuente del Derecho

Los acuerdos (aunque no los pactos) resultantes de la negociación colectiva de los funcionarios obtienen validez y eficacia en virtud de su aprobación expresa y formal por los órganos de gobierno competentes de las Administraciones públicas, tal

como literalmente exige el art. 38.3 del EBEP. Este acto de aprobación es, por lo tanto, la fuente de derecho que surge de tal negociación, sujeta al principio estricto de jerarquía normativa garantizado por el art. 9.3 CE. En cambio, la norma autónoma y pactada (fondo contractualista aludido) en que consisten los convenios colectivos autoriza un peculiar sometimiento de esta fuente del Derecho al mencionado principio constitucional de jerarquía mediante la operatividad de los principios denominados de norma mínima y de norma más favorable en el ordenamiento rector de las relaciones laborales, tal como reflejan los apartados 2 y 3 del art. 3 del ET, objeto de muy extenso y complejo estudio doctrinal. La consecuencia práctica para la negociación conjunta es la necesidad de tener en cuenta que pudieran, por ello, producirse resultados distintos para unos y otros empleados públicos aún con el mismo texto acordado.

4. Consecuencias del fracaso de la negociación colectiva

Si no se logra acuerdo en la negociación funcional la Administración recupera íntegramente su competencia normativa. Pero no existe

tal competencia administrativa supletoria de los convenios colectivos laboral desde que fueron suprimidas las ordenanzas laborales y, antes, declarados inconstitucionales los laudos de obligado cumplimiento que establecían los arts. 25.b) y 26 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

5. Impugnación de los acuerdos y de los convenios colectivos

Los acuerdos y los pactos son impugnables ante la jurisdicción contencioso administrativa por quien tenga interés legítimo, sin que la Ley Reguladora de dicha jurisdicción contenga normas específicas sobre legitimación, causas de impugnación y procedimiento, por lo que habrán de entenderse aplicables las comunes, que serán las referentes a los actos de aprobación administrativa en el caso de los acuerdos. Por el contrario, la impugnación de los convenios colectivos se efectúa ante el orden jurisdiccional social a través de una modalidad procesal específica objeto de los arts. 161 al 164 de la LPL, que contienen una detallada regulación en la que figuran, entre otras previsiones, las causas en que puede fun-

darse (conciliar la legalidad o vulnerar gravemente el interés de terceros) y la legitimación para promoverla, que comienza por la propia autoridad laboral, a la que ha de remitirse el convenio a tal efecto, y no sólo al de su registro y publicación (núms. 2, 3 y 5 del art. 90 del ET), y es claramente delimitada en el art. 163.

El art. 38.8 del EBEP deja abierta una extensa, y casi podríamos decir que desconcertante, tarea interpretativa respecto a la expresada diferencia entre los acuerdos y los convenios, ya que se abstiene no sólo de exigir la formalización del convenio cuando se conciernen materias comunes en una mesa general de negociación, como ya quedó anotado, sino también de imponer la remisión del acuerdo, en cuanto convenio colectivo, a la autoridad laboral a los efectos que han sido expuestos en el párrafo anterior. En suma, deja al intérprete en la duda de cuál haya de ser el tratamiento del resultado de la negociación conjunta: concretamente si habrá de considerarse como un acuerdo único cuya regulación posterior a su obtención queda indefinida, o si será susceptible del tratamiento separado que corresponde a su doble naturaleza. El dile-

ma afecta nada menos que al derecho fundamental de acceso a la tutela judicial.

Tendencia a la aproximación normativa de las condiciones de trabajo de los funcionarios y de los empleados laborales en las Administraciones públicas

La estabilidad en el empleo, por una parte, y las limitaciones que impone el servicio al interés público, por otra, son las principales causas legítimas de los diferentes regímenes jurídicos funcionarial y laboral, desde el presupuesto tácito de que la Administración emplea funcionarios y que los empleadores laborales son empresas. Así debiera ser, pero tales causas diferenciadoras desaparecen o se atenúan cuando se acude a la contratación laboral para la prestación de servicios públicos, como ocurre asiduamente tras haber fracasado los intentos legales de excluirla (tal era uno de los propósitos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto).

El EBEP pretende responder a esa realidad desde la propia denominación común de los empleados públicos, ya sean funcionarios o laborales, tal como los define y clasifica su art. 8.

La E de M reconoce en su segundo párrafo la creciente contratación laboral en las Administraciones públicas, añadiendo seguidamente que “el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado”.

Pese a ello, no puede considerarse que se hayan aprovechado suficientemente la oportunidad y el diseño de esta ley para fomentar la negociación conjunta. Tras haber advertido las “especificidades” a que está sometida la relación laboral de empleo público, por aplicación de principios y normas comunes al personal funcionario y al laboral, la E de M dice que la negociación colectiva, “aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan”. Ya se dijo que este texto expositivo dedica muy escasa atención a la negociación conjunta y que el articulado, objeto de subsiguiente estudio, deja demasiado campo abierto a interpretaciones, aunque ofrece alguna novedad significativa en relación a lo que venía regulado desde 2006.

En todo caso, el ya razonado diseño legal de aproximar los regímenes jurídicos de las relaciones funcionarial y laboral suministra ya la preliminar procedencia de un criterio de interpretación extensiva de los preceptos sobre la negociación conjunta.

Naturaleza y eficacia de la negociación conjunta: el art. 38.8 del EBEP

Conviene transcribir dicho precepto, esencial sobre la negociación conjunta, para mayor fidelidad a su análisis literal: “Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones 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 Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral”. Su interpretación plantea varias cuestiones.

Primera cuestión: si es un pacto o acuerdo que pretende tener la consideración de convenio para el personal laboral o es directamente convenio colectivo para dicho personal.

La disyuntiva es importante porque si es un acuerdo en sentido técnico requiere la aprobación expresa y formal del órgano administrativo de gobierno que tenga competencia sobre la materia a que se refiera el acuerdo según el art. 38.3 del EBEP (no así el pacto), pero entonces no será un convenio colectivo, que está exento de esa autorización, y difícilmente podrá tener siquiera “la consideración y efectos” de tal, ya que obtendría su fuerza vinculante en virtud del acto administrativo de aprobación, y no por sí mismo como debe resultar del art. 37.1 CE.

La respuesta debe venir dada, a mi entender, mediante adecuada interpretación lógica y sistemática. Literalmente, parece que lo que produce la negociación conjunta es un pacto o acuerdo que no difiere de los que afectan sólo a funcionarios, precisando por ello de aprobación administrativa en todo caso, tratándose de acuerdos. Pero, como se ha explicado, se trataría de una exigencia incompatible con la naturaleza de los convenios. Por lo tanto, salvo en el supuesto de reserva de ley (art. 38.3, párrafo segundo, EBEP), la aprobación del acuerdo únicamente debe entenderse exigible para su vigencia en cuan-

to aplicable a los funcionarios, pero no así respecto del personal laboral, para el cual el resultado de la negociación conjunta es un convenio colectivo, que deberá presentarse ante la autoridad laboral a los efectos que establece el art. 90 del ET: registro, publicación y posibilidad de impugnación de oficio.

Segunda cuestión: si la consideración y efectos de lo acordado, en cuanto convenio colectivo, es la que previene el art. 83 del ET, como dice el precepto que se analiza, o ha de entenderse que se trata de un error material y que quiso hacerse referencia al art. 82.

No hay error alguno porque la negociación conjunta no tiene lugar en los ámbitos de la empresa y centro de trabajo por representantes unitarios, sino que se lleva a cabo por mesas de negociación en las que están legitimadas para participar las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico, que es a lo que se refiere el art. 83 del ET, y que el EBEP amplía a Ceuta y Melilla y a las entidades locales.

Tercera cuestión: si hará falta formalizar convenio colectivo ajustado al ET, tras la obtención del acuerdo resultante de la negociación con-

junta, “en la unidad de negociación de que se trate”, como entendía la E de M de la Ley 21/2006.

Aunque la respuesta no es indudable, entiendo que no se requiere ese formal convenio posterior, como regla general y salvo excepciones. El repetido art. 83 del ET asigna a las organizaciones sindicales y patronales más representativas competencia para producir en su ámbito territorial acuerdos tanto interprofesionales (los denominados “convenios sobre convenios”) como sobre materias concretas, teniendo en ambos casos el tratamiento del ET para los convenios colectivos. Así pues, la negociación conjunta en la correspondiente mesa general produce directamente convenios colectivos, que no sólo no requieren aprobación administrativa, como ya dije, sino tampoco el complemento formal de otro convenio, salvo que se trate de acuerdos interprofesionales a los que han de sujetarse los convenios de ámbitos inferiores.

En esta última observación radica la salvedad a la aplicación directa al personal laboral de lo convenido conjuntamente, si presta servicios en centros de trabajo dotados de representantes unitarios, cuya competencia

negociadora habría de ser respetada y con quienes habría de formalizarse convenio colectivo derivado del acuerdo conjunto al que hubiese llegado la mesa general de negociación. Me parece aconsejable acudir a esta concertación complementaria derivada en caso de duda, ya que la jurisprudencia no parece haber asimilado todavía la legalidad de la negociación conjunta ni, menos aún, adoptado pautas para el tratamiento jurisdiccional y procesal de las impugnaciones, lo que no va a resultar sencillo dada la imprecisión legal en la materia.

Mesas generales y sectoriales de negociación conjunta. Sector sanitario

El art. 36 del EBEP regula las mesas generales de negociación, a las que ya se hizo alusión inicial, que tienen atribuida competencia negociadora sobre “todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración pública”, estableciendo con claridad su composición mixta. Las materias que pueden ser objeto y las que quedan excluidas de la negociación de los funcionarios vienen enumeradas también clara-

mente en el art. 37, que es aplicable a la conjunta por remisión expresa del art. 38.8. Así pues, basta a los efectos de este breve estudio remitirse en ambos asuntos (mesas generales y materias susceptibles de ser negociadas conjuntamente en ellas) al texto literal de lo citados preceptos.

No ocurre lo mismo, en cambio, con las mesas sectoriales, cuya admisibilidad para la negociación conjunta es cuestionable con arreglo a la literalidad legal. Conviene intentar la interpretación que permita su existencia, dado el interés que esas mesas tienen para el sector sanitario público por la pluralidad de relaciones de servicio que en el mismo coexisten, entre las que no puede quedar sin mención explícita la relación laboral especial de los titulados universitarios en formación, con la denominación adicional de residentes, regulada por el RD 1146/2006, de 6 de octubre, cuyas funciones han de ser coordinadas con las del personal estatutario, que así se denomina aún, con persistente vigencia del EMPE.

Establece el art. 34.4 del EBEP que las mesas generales de negociación podrán acordar que se constituyan mesas sectoriales dependientes de aquéllas, “en atención a las condicio-

nes específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas...”. El artículo comienza haciendo referencia a la “negociación colectiva de los funcionarios públicos”, por lo que parece, en principio, que se circunscribe a la misma y a las mesas que se ocupan exclusivamente de ella, máxime teniendo en cuenta que la negociación conjunta no es objeto de tratamiento sino hasta el art. 36. Sin embargo, el precepto comentado dice seguidamente (art. 34.5) que “La competencia de las mesas sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la mesa general respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue”. En esta última dicción legal cabe considerar incluida la posibilidad de que una mesa general que tenga asignada competencia sobre negociación conjunta acuerde para la misma la constitución de mesas sectoriales con especificación de los asuntos a tratar en ellas.

Téngase adicionalmente en cuenta que el art. 34 puede ser conceptualizado como un precepto inicial común a todas las mesas de negociación y, sobre todo, que las mesas sectoriales para la negociación conjunta no

sólo no están prohibidas, sino que resultan muy convenientes para determinados sectores, entre ellos el sanitario. Un paso en este sentido viene dado en el “Acuerdo Gobierno-sindicatos para la Función Pública en el marco del diálogo social” para el trienio 2010-2012, en el que se propone la constitución de mesas sectoriales estatales dependientes de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, para los sectores públicos de Educación, Sanidad, Justicia y Universidades.

La única característica del sector sanitario dotada de adicional relevancia diferenciadora a efectos de la negociación colectiva, incluida la conjunta, es la procedencia de potenciar la de ámbito autonómico, en términos consecuentes a las transferencias administrativas producidas, pero procurando evitar desde la mesa estatal correspondiente que se produzcan desigualdades injustificadas entre las distintas comunidades autónomas.

Relevancia de la cuestión jurisdiccional: posición de la jurisprudencia

Ni la Sala de lo Contencioso-Administrativo ni la de lo Social del Tribu-

nal Supremo han tenido ocasión, hasta el momento, de pronunciarse sobre los efectos de la negociación conjunta, ya que, si bien se han dictado algunas sentencias después de su admisión en el ordenamiento, versan sobre acuerdos o convenios anteriores.

La jurisprudencia aplicativa de la legalidad anterior a la Ley 21/2006 ha sido constante en atribuir al orden jurisdiccional contencioso-administrativo la competencia para el conocimiento de las impugnaciones de los acuerdos o convenios que abarcasen conjuntamente a personal funcionario y laboral y en declarar su nulidad. Es citable al respecto la sentencia de la Sala 3.^a del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1995, referente a un Acuerdo del Servicio Vasco de Salud que incluía tanto a funcionarios-estatutarios como a personal laboral, cuya nulidad se declara, en la que dicha competencia se sustenta sobre la inaplicabilidad de la doctrina del contenido separable al acuerdo impugnado respecto al personal de régimen laboral, por no tener carácter de convenio colectivo.

Este razonamiento mantiene actualidad, pese al cambio legislativo, porque significa que se trata de un acto

administrativo que pretende regular relaciones laborales, y no de un convenio colectivo, que posee fuerza vinculante inmediata una vez presentado ante la autoridad laboral, tal como aquí se ha dejado dicho.

La Sala 4.^a del mismo Tribunal nunca ha asumido la competencia del orden social sobre las controversias referentes a acuerdos resultantes de la negociación conjunta, por entender que su naturaleza es administrativa. Incluso dos sentencias de fecha posterior a la admisión legal de esa negociación (concretamente de 12 de junio de 2007 y de 10 de febrero de 2009), pero sobre acuerdos adoptados con anterioridad, omiten toda alusión a las normas que la regulan y declaran competente al orden contencioso-administrativo, pese a lo cual acogen fundamentos sobre la nulidad de tales acuerdos mixtos. Es obvio que este razonamiento está fuera de lugar en sentencias que resuelven carecer de jurisdicción para acordar la nulidad. Además, al haber sido dictadas cuando ya estaba vigente la Ley 21/2006 (e incluso el EBEP cuando lo fue la segunda de ellas), parece razonable que contuviesen alguna alusión a la nueva legalidad, dada la importancia del cambio normativo, aunque

no fuese aplicable a los supuestos contemplados.

Sea como fuere, es bien evidente que la jurisprudencia habrá de experimentar un giro de 180 grados para modificar la doctrina sobre la nulidad de los acuerdos adoptados en la negociación conjunta de funcionarios y personal laboral. Lo que ya no es tan claro es si será adecuadamente rectificado el criterio competencial. Opino que debiera serlo, pero ello depende de que la negociación conjunta produzca verdaderos convenios colectivos para el personal laboral.

Esto es lo que he venido sosteniendo que debe ocurrir, ya que las relaciones laborales no se rigen por normas administrativas, sino por los convenios colectivos ajustados a las normas del ET, como se infiere del art. 37.1 CE. Tales convenios resultantes de la negociación conjunta serán impugnables ante el orden jurisdiccional social, bien sea de oficio por la autoridad laboral o bien a instancia de parte legitimada, de conformidad con lo que disponen los arts. 161 al 164 de la LPL. Sin embargo, los acuerdos para el personal funcionario o estatutario o los actos administrativos que los aprueben

serán impugnables ante el orden contencioso-administrativo, aunque provengan de la misma negociación. Esta dualidad es consecuencia ineludible de la aplicación sistemática del ordenamiento, que —debe insistirse— no autoriza la sustitución de los convenios colectivos por actos administrativos.

Finalmente, opino que el riesgo de sentencias contradictorias derivado de la expuesta dualidad jurisdiccional es mínimo. En primer lugar, por la aconsejable posibilidad de pactar la vinculación a la íntegra validez y aplicación de lo acordado. En segundo

lugar, porque las causas de impugnación pueden ser distintas al serlo las normas legales que han de ser respetadas por la regulación convencional de los funcionarios y del personal laboral. Y, en último término, porque la sentencia que se dictare sobre asunto homólogo al ya resuelto por otra anterior habrá de tener en cuenta tal precedente, ya sea para mantenerlo o para alterar el criterio mediante suficiente razonamiento, por cuanto así lo imponen el principio de seguridad jurídica y la obligación de motivar las sentencias, explícitos en los arts. 9.3 y 120.3 de la Constitución.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Alfonso Mellado CL. Los derechos colectivos de los empleados públicos en el Estatuto Básico. Madrid: Editorial Bomarzo; 2008.

Desdentado Bonete A, Desdentado D-roca E. El sistema normativo de la relación de servicios del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. Aranzadi Social n.º 16, 2000.

Marced Cañete C. La negociación colectiva de los empleados públicos y el control jurisdiccional. Libro de ponen-

cias de Formación continua del Consejo General del Poder Judicial sobre “La negociación colectiva en las Administraciones Públicas a propósito del Estatuto Básico del Empleado Público, n.º 41, 2007.

Roqueta Buj R. Ámbito material de negociación de la Mesa de Materias Comunes. Boletín Cemical n.º 13, junio 2009.

Roqueta Buj R. El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público. Actualidad. La Ley. Julio 2007.

