

La negociación en la función pública

LA RECIENTE implantación del Estatuto Básico del Empleado Público supone un nuevo enfoque en la negociación colectiva en el sector de la función pública. En este Tema del Mes varios expertos analizan las repercusiones de esta norma en la negociación colectiva, que a partir de ahora se consolida y refuerza, estableciendo un nuevo modelo de relaciones laborales frente a las tradicionales normas imperativas.

Bernat Asensi
Secretaría de Acción Sindical FE CC.OO.

El contenido de la negociación colectiva de los funcionarios

El contenido de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública, aun siendo más limitado que en el sector privado, tiene una amplitud considerable, ahora regulada con precisión tras la reciente entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público

Bernat Asensi
Coordinación de la Acción Sindical FE CCOO

LA AMPLITUD de materias objeto de negociación se mantiene en el Estatuto en los términos anteriormente elaborados en 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 (LORAP), si bien el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ha mejorado su redacción ya que identifica, con mayor claridad, las cuestiones negociables, las que quedan excluidas de la negociación y, en algunos casos, fija con mayor precisión hasta dónde son negociables ciertas materias.

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:

- 1) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
- 2) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

3) Las normas que fijan 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.

4) Las normas que fijan los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

5) Los planes de Previsión Social Complementaria.

6) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

7) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

8) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

9) Los criterios generales de acción social.

10) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

11) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

12) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

13) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El Estatuto Básico profundiza en el valor y contenido de la negociación colectiva frente a las tradicionales normas imperativas

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las siguientes materias:

1) Las decisiones de las administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las administraciones que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

2) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

3) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

4) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

5) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

El Estatuto Básico profundiza en el valor y contenido de la negociación colectiva frente a las tradicionales normas imperativas al establecer como norma dispositiva la negociación el régimen de la prórroga de los Pactos y Acuerdos, que se aplicará en defecto de pacto (artículo 38.11, 12 y 13).

38.11 Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

38.12 La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

38.13 Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

La jornada de trabajo queda desregulada y por lo tanto plenamente abierta a la negociación (Artículo 47):

47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.- Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Una norma dispositiva aparece al nombrar los permisos de los funcionarios (Artículo 48):

48. Permisos de los funcionarios públicos.- Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes...

Las condiciones de los permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de género se califican de condiciones mínimas (Artículo 49):

49 En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:...

Normas de mínimos aparecen claramente en varios aspectos, por ejemplo, al determinar la retribución de los funcionarios en prácticas (Artículo 26), al establecer las vacaciones (Artículo 50).

En otros casos aparecen directamente remisiones reglamentarias, que por lo tanto posibilitan la negociación, como, por ejemplo, en cuanto a las indemnizaciones por traslado (Artículo 81.2).