

ULTRAactivitat dels convenis i acords de condicions de treball a l'administració local, un COP finalitzada la seva vigència temporal

per:

Montserrat Carrillo i Casas,
Lletrada del Servei Jurídic de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet

Diego Castejón i Chico de Guzmán
Director Adjunt de Serveis Jurídics i Contractació de l'Ajuntament de Santa Coloma
de Gramenet. Professor associat de la Universitat Ramon Llull. Mediator del
CEMICAL

Índex:

I. INTRODUCCIÓ	2
II. LA LLIBERTAT DE PACTES AL NOSTRE ORDENAMENT JURÍDIC	3
III. LA FALTA DE PACTES	3
3.1. Clàusules normatives	3
3.2. Clàusules obligacionals.....	4
IV. JURISPRUDÈNCIA DAVANT LA FALTA DE PACTES (obligacional versus normatiu) ...	5
4.1.- Qüestions de caràcter general.....	5
4.2.- Les clàusules normatives.....	6
4.3.- Les clàusules obligacionals.....	7
V. ANÀLISI PRÀCTICA	9
VI. COM A CONCLUSIÓ	12
Bibliografia.....	13

I. INTRODUCCIÓ

Un cop els convenis (personal laboral) i/o acords de condicions de treball (empleats públics)¹ arriben al final de la seva vigència, sorgeix automàticament l'afirmació segons la qual **“continuen en vigor les clàusules normatives però no les obligacionals, fins a la formalització d'un nou acord”**. Fins aquí tothom d'acord, però el problema comença quan hem de concretar, ni que sigui una mica, **en què consisteix això**. Segons el catedràtic de dret del treball Federico Durán, la normativa vigent és hereva d'una regulació reglamentària que l'Estatut dels Treballadors no va gosar modificar. Segons ell, i entenem que molt encertadament, les parts són presoneres dels seus anteriors acords, quan en realitat i sota un paràmetre contractualista, només el salari i el temps de treball són parts immutables de la relació, i la resta podria perfectament deixar de tenir vigència. De fet això seria, més lògic a l'Administració, ja que en l'àmbit de la funció pública difícilment trobem algun aspecte sense regulació.

Quina és la situació normativa, actualment, en l'àmbit de l'Administració Pública?. Doncs bé, pel que respecta tant a l'àmbit laboral com a l'estatutari hi ha una forta reglamentació i, en ocasions, fins i tot “legalització” en relació a la matèria de la negociació de les condicions de treball, en virtut de la qual es regulen aspectes com ara les parts legitimades per negociar, el possible contingut dels acords o el seu àmbit d'aplicació. Però el cert és que la regulació relativa a la situació en la qual es troben les parts, un cop els acords han finalitzat la seva vigència, es ben escassa, i tan sols trobem referències als apartats 7, 11 i 12 de l'art. 38 de l'EBEP. Ens trobem davant d'una situació d'incertesa en relació al règim jurídic que resulta d'aplicació a les relacions amb els empleats públics, en el període que transcorre fins que s'assoleix un nou acord que reguli les condicions de treball. Aquest període de temps és incert, però les persones gestores de recursos humans han de prendre decisions sobre les normes o pactes aplicables que no sempre són fàcils.

Tractarem, doncs, un cop plantejat el tema, de veure la jurisprudència més rellevant i de realitzar una anàlisi de les clàusules més comunes dels convenis i acords. I a la llum d'allò que diu la doctrina i la jurisprudència, tractar d'establir, llevat que existeixi un pacte en contrari, si una determinada prescripció continua o no en vigor (ultraactiva) durant la negociació d'un nou pacte o conveni.

¹ D'ara en endavant, utilitzarem el terme únic de “conveni” per referir-nos tant als Convenis col·lectius del personal laboral (aplicació de l'Estatut dels Treballadors) com als Acords de condicions de treball del personal funcionari o estatutari (aplicació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

II. LA LLIBERTAT DE PACTES AL NOSTRE ORDENAMENT JURÍDIC

La primera qüestió que cal tenir present és que les parts legitimades per signar qualsevol acord tenen, així mateix, la capacitat d'establir quina serà la situació un cop la vigència del conveni finalitzi. I així, **l'art. 86.3 ET estableix que, un cop denunciat el conveni, perden vigència les seves clàusules obligacionals, mentre que pel que fa a les normatives s'estarà a allò disposat en el propi conveni denunciat i que, en defecte de pacte, es mantindran en vigor.** Per la seva banda, **l'apartat 12 de l'art. 38 EBEP estableix que la vigència dels pactes un cop exhaurida la seva durada serà la que acordin les parts.**

Caldrà estar a la voluntat de les parts en relació amb aquest tema, si bé cal anar amb molta cura, ja que tot i que és factible una reconsideració total dels pactes ja signats (allò signat no és necessàriament un mínim de partida de negociació, almenys des d'un punt de vista formal), no sembla raonable no partir d'uns mínims que no es qüestionin.

Tanmateix, si les parts no han establert res al respecte -i això no s'ha de concepció com un oblit sinó com una estratègia més de negociació, en tant que es pot valorar que més val esperar a veure quina és la situació quan finalitzi la vigència de l'acord, que no pas establir una rigidesa formal que faci difícil o, en ocasions, que faci que alguna de les parts no tingui cap necessitat o interès en negociar-, aleshores, com dèiem, caldrà estar a allò que veurem als apartats següents.

III. LA FALTA DE PACTES

En l'àmbit del dret laboral, amb una major i més dilatada experiència en aquests temes, s'estableix que denunciat el conveni, s'origina una situació denominada d' "ultraactivitat" del mateix: ens referim, un cop més, a l'art. 86.3 ET. I així, **si el conveni no conté un pacte al respecte, es mantindran en vigència les seves clàusules normatives fins que no se signi un nou conveni.** Existeix, doncs, una **ultraactivitat imposada legalment, excepte pacte en contrari.** I per imperatiu legal també podríem dir que, arribats a aquest punt, les clàusules normatives resten en vigor mentre que les obligacionals queden derogades.

3.1. Clàusules normatives

De clàusules de contingut normatiu ens trobem -sempre partint de l'experiència del dret laboral- amb les **de caràcter individual**, és a dir, aquelles que **regulen les condicions de treball i, en general, relacions entre els treballadors i l'empresa individualment considerats** (per exemple, salaris, jornada laboral, classificació professional, etc.); és allò que abans esmentàvem que Federico Durán ho estableix com la part veritablement substancial de la relació. I tenim també les **de caràcter col·lectiu** que són les que **regulen les relacions entre**

una empresa i els representants unitaris o sindicals del seu personal (per exemple, drets d'informació, increment dels crèdits d'hores retribuïdes, etc.).

En definitiva, **les clàusules normatives són aquelles que s'han de continuar complint un cop denunciat el conveni mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un de nou**. Regulen les relacions entre les parts del conveni, en la seva projecció sobre les relacions individuals de treball. Es componen, per una part, pels pactes generals de caràcter formal, amb la qual cosa configuren el conveni com a norma jurídica; és el contingut mínim, o necessari, previst a l'art. 85.3 ET i pel que respecta al personal funcionari, haurem de tenir en compte l'art. 37 EBEP, que estableix el marc de negociació. Per una altra part, es componen pels pactes particulars, que regulen les condicions de treball dels empresaris i treballadors compresos en el seu àmbit.

Aquestes clàusules comprenen tant les relacions econòmiques, com les laborals (jornada, descansos, vacances, de treball, productivitat i de rendiment).

3.2. Clàusules obligacionals

Parlem de clàusules obligacionals quan ens referim a aquelles que **regulen relacions entre les parts signatàries del conveni**: per exemple, el deure de pau durant la vigència del conveni, procediments de denúncia i obligacions respecte de la negociació del posterior conveni, etc.

El contingut obligacional està integrat per les **obligacions o compromisos de caràcter instrumental que assumeixen les parts entre elles i que contribueix a l'aplicació de les condicions pactades**, com són, per exemple, les esmentades clàusules de pau o els compromisos que tendeixen a evitar i solucionar situacions conflictives i a facilitar l'aplicació del conveni mitjançant la creació d'òrgans o comissions "ad hoc".

La previsió legal continguda a l'art. 86.3 ET, ja citat, sobre la pèrdua de vigència de les clàusules obligacionals compleix una funció de garantia per al nou procés de negociació que s'ha d'obrir amb la denúncia; procés que no es pot veure pertorbat pel manteniment indefinit dels deures de pau que constitueixen el contingut típic de les clàusules obligacionals. La denúncia del conveni exonera de les obligacions de pau laboral existents entre les parts.

A tall d'exemple i a priori, es consideren clàusules obligacionals les reguladores de la pau laboral; les de caràcter sindical; el compromís d'assistir a la comissió paritària del conveni previ al recurs davant dels tribunals, etc.

Per tant, el contingut obligacional del conveni està integrat per les clàusules i estipulacions de caràcter instrumental que creen drets i obligacions per a les parts negociadores per tal de garantir l'observança global i la durada del conveni. **Van dirigides singularment i obliguen a les pròpies parts negociadores del conveni, generant només drets i obligacions entre elles, sens perjudici que**

els seus destinataris indirectes o mediats puguin ésser els treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació.

IV. JURISPRUDÈNCIA DAVANT LA FALTA DE PACTES (obligacional versus normatiu)

4.1.- Qüestions de caràcter general

No són poques les Sentències que s'han dictat en aquesta matèria. I és que, al llarg dels anys, la doctrina i la jurisprudència han procurat precisar les notes diferenciadores entre clàusules normatives i obligacionals. Això ha donat lloc a un seguit pronunciaments judicials, alguns d'ells -els més rellevants o almenys els que han servit de punt de partida a l'hora de dictar Sentències posteriors- els veurem en aquest apartat.

D'entrada, el **Tribunal Suprem en la Sentència de 21 de desembre de 1994** (RJ 1994\10346), reconeix que la doctrina no és pacífica en la delimitació nítida entre ambdós tipus de clàusules, si bé **l'opinió majoritària entén que el contingut normatiu d'un conveni col·lectiu està integrat, d'una banda pels pactes generals de caràcter formal, és a dir, el contingut mínim necessari previst a l'art. 85.3 ET i d'altra, pels pactes particulars reguladors de les condicions de treball dels empresaris i treballadors compresos en el seu àmbit d'aplicació, és a dir les matèries incloses a l'art. 85.1, tant en el seu aspecte individual com col·lectiu.**

Tanmateix, tal i com també ha declarat el Tribunal Suprem en Sentències posteriors (entre altres, de 29 d'abril de 2003, RJ 2003\4073, citada també en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Navarra de 28 de desembre de 2004, AS 2005\431), **per a la doctrina científica més autoritzada la part normativa del conveni pretén bàsicament regular les relacions laborals singulars incloses en el seu àmbit, fixant les anomenades "condicions de treball", és a dir, les condicions relatives al règim de treball -durada dels contractes, jornada, vacances, seguretat i salut laborals, faltes i sancions, etc.- així com les relatives a la carrera del treballador -accés, ascens, excedències, etc.- i, finalment, les relatives al règim salarial. Però el contingut normatiu també s'estén més enllà i abasta la regulació d'aspectes col·lectius, tals com el cobrament de quotes sindicals, cànon de negociació sindical, fons socials, etc.**

Igualment cal tenir present que els destinataris de les clàusules normatives en un conveni no són les parts negociadores del mateix, sinó els treballadors i empresaris (en el nostre cas l'Administració) inclosos dins del seu àmbit d'aplicació. **La jurisprudència ha atorgat a les clàusules normatives el caràcter de font del dret**, essent obligatori el seu compliment i generant drets que poden ser exercitats directament (Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Extremadura de 26 d'abril de 2002, JUR 2002\156852).

Juntament amb el caràcter normatiu, el conveni també s'integra pel clausulat obligacional. Aquestes clàusules tenen un tractament jurídic diferent i s'adrecen fonamentalment a la necessitat de garantir l'observança global del conveni. En aquest sentit, imposen a les parts negociadores compromisos de caràcter instrumental que els obliguen a un determinat comportament. Només generen drets i obligacions entre les parts negociadores i el seu incompliment tan sols ocasiona una responsabilitat entre aquestes (STSJ d'Extremadura de 26 d'abril de 2002, JUR 2002\156852).

El Tribunal Suprem considera que aquest contingut obligacional cal entendre'l integrat per les obligacions o compromisos de caràcter instrumental que assumeixen les parts entre sí i que tenen per objecte contribuir a una aplicació eficaç de les condicions pactades, com ara les clàusules de pau, és a dir els compromisos que tendeixen a evitar i solucionar situacions conflictives així com a facilitar l'aplicació del conveni mitjançant la creació d'òrgans i comissions ad hoc. Així, mentre el contingut normatiu va més enllà de la pura relació entre les parts negociadores, no passa el mateix amb el contingut obligacional, que restringeix els seus efectes a aquestes, generant drets i obligacions només entre les parts negociadores.

Tal com s'estableix en la STS de 16 de gener de 1995 (RJ 1995\354), les clàusules obligacionals estan orientades a regir durant un període limitat i, per tant, s'extingeixen en el moment de la denúncia del conveni. Aquesta limitació de la seva eficàcia temporal es desprèn, naturalment, de la seva pròpia condició de compromís entre els propis representants dels treballadors i els empresaris que l'han subscrit.

Tot i el que s'ha exposat, el cert és que, a la pràctica, la distinció entre ambdós tipus de clàusules no resulta del tot clara. Per això hem de recórrer a la doctrina i a la jurisprudència. A continuació, doncs, passem a examinar algunes d'aquestes postures de manera més detallada.

4.2.- Les clàusules normatives

Aquestes notes diferenciadores s'ha anat matisant pel propi Tribunal Suprem. Així, en la STS de 20 de desembre de 1995 (RJ 1995\9486), considera que **si bé el contingut normatiu es troba en les normes de relació que tenen per objecte definir les condicions de treball, l'acció assistencial o l'exercici dels drets col·lectius, aquest contingut no s'esgota amb això, sinó que comprèn també les regles que defineixen els propis àmbits del conveni (disposicions de delimitació), així com les normes orgàniques que defineixen estructures estables per a la gestió de les accions previstes en el conveni.**

Aquesta mateixa definició s'ha mantingut en Sentències posteriors del Tribunal Suprem, com ara la d'11 de desembre de 2003 (RJ 2004\3268), on el Tribunal, a més, atorga caràcter normatiu a determinades comissions, com ara les comissions de seguretat i salut en el treball constituïda en un conveni col·lectiu que es trobi denunciat; s'assenyala al respecte que aquestes comissions es

configuren com a estructures estables per a la gestió de les funcions que perduren un cop denunciat el conveni.

De fet el tema de les comissions és una matèria que ha arribat fins al Tribunal Constitucional. En les Sentències 73/1984, de 27 de juny i 184/1991, de 30 de setembre ha establert la distinció entre comissions “negociadores” i comissions “aplicadores”. Les primeres poden modificar les condicions de treball, establint noves normes jurídiques i, per tant, la seva vigència desapareix un cop exhaurit el termini del pacte, (integrant, doncs, la part obligacional del conveni). En canvi, les comissions “aplicadores” tracten sobre un contingut ja prèviament establert per les parts, integrant, en conseqüència, la part normativa i, per tant, no perden vigència.

Un altre dubte que s'acostuma a plantejar és el caràcter normatiu o obligacional que cal atorgar als preceptes que regulin la Comissió paritària en un conveni que es troba denunciat. Seria obvi pensar en què el precepte que reguli la creació d'aquesta Comissió -òrgan que s'encarrega de fer acomplir el conveni, interpretar-lo i resoldre els conflictes que puguin sorgir durant la seva vigència- forma part del contingut obligacional, ja que si el conveni es troba denunciat no té sentit mantenir la vigència d'aquesta Comissió paritària, precisament pel seu caràcter interpretador i complidor del conveni. Però considerar-ho així podria ésser erroni, almenys tal com s'ha pronunciat el Tribunal Suprem, en afirmar que la *“cláusula (...) que crea un òrgano destinado a cumplir el convenio y resolver (...) los conflictos que surjan durante su vigencia, viene siendo considerada por la doctrina científica como integrada no en la mera administración del convenio, sino que establece “normas de configuración” (...) o “estipulaciones de garantía”, de manera que se convierte en un producto normativo del convenio. (...). Es una cláusula de naturaleza normativa, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del artículo 86.3 del Estatuto”*. (STS de 28 d'octubre de 1997, RJ 1997\7682). En aquest sentit, tenim també la STS d'11 de desembre de 2003 (RJ 2004\3268) i la STS de 16 de juny de 1998 (RJ 1998\5398).

Una altra qüestió dubtosa podria sorgir respecte d'aquelles clàusules que regulen la constitució de fons assistencials i sindicals. La Jurisprudència també les ha considerat de caràcter normatiu, sense que aquest caràcter es pugui fer extensiu a als preceptes que regulin l'administració del dit fons (STS 21 de desembre de 1994, RJ 1994\10346).

4.3.- Les clàusules obligacionals

Arribats a aquest punt podríem afirmar que tot allò que no és normatiu, és obligacional i, per tant, un cop-denunciat un conveni o acord de condicions de treball, perden la seva vigència. Passem, però a destacar algunes notes d'aquest contingut.

El Tribunal Suprem, com hem dit, ha definit el contingut obligacional com aquell integrat per les clàusules i estipulacions de caràcter instrumental que creen drets i obligacions per a les parts negociadores per tal de garantir l'observança global i la

durada del conveni; estan dirigides singularment i obliguen a les parts negociadores del conveni, generant d'aquesta forma drets i obligacions entre elles sens perjudici, però, que els seus destinataris indirectes o mediats puguin ser els treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació (STS 21 de desembre de 1994, RJ 10346).

Partint d'aquí, el tipus d'obligacions que ens trobem habitualment en un conveni són les que estableixen compromisos de les parts per tal d'evitar situacions conflictives (les anomenades "clàusules de pau"); les que fan referència a la creació d'òrgans o comissions ad hoc; les de previsió de reunions; les de concreció d'acords expressats en termes generals; o les de negociació futura (STSJ de Las Palmas de 16 de novembre de 2004, AS 2227\05); o també ñes de pau sindical, ja sigui absoluta o relativa.

Cal tenir present, doncs, que el contingut obligacional té un tractament jurídic ben diferent al del contingut normatiu. I és que implica un compromís de les parts negociadores tendent a un determinat comportament i, per tant, els drets i obligacions que es generin d'aquestes estipulacions només afecta a les parts negociadores.

Per acabar aquesta part, només ressaltar allò que ja ha quedat palès amb aquest petit recull jurisprudencial: el gran marge en el qual juguen i es desenvolupen les clàusules que tenen contingut normatiu, com ja ha destacat el Tribunal Suprem (STS de 28 d'octubre de 1997, RJ 1997\7682). Això obeeix a la gran amplitud que es conté a l'art. 85.1 ET en disposar que " (...) los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario (...)".

V. LA FALTA D'ACORD EN LA NEGOCIACIÓ

Aquesta és una novetat de l'EBEP, quan al seu apartat 7 de l'article 38 estableix que en el supòsit que no es produeixi acord en la negociació o en la renegociació prevista a l'últim paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article, i un cop exhaurits, al seu cas, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspondrà als òrgans de govern de les Administracions Públiques establir les condicions de treball dels funcionaris amb les excepcions contemplades en els apartats 11, 12 i 13 del mateix article.

A nivell d'Administració local, i tenint en compte que en principi el contingut econòmic de la negociació està molt mediatitzat per normes de rang legal i, per tant, indisponibles, això pot comportar que si la negociació no avança, l'Administració podrà establir un marc de referència amb certa facilitat, que a la vista dels drets ja obtinguts a nivell legal pels empleats públics i normalment millorats a nivell de cada Administració local, serien difícilment atacables (sempre que es respectin), ja sigui en via jurisdiccional contenciosa-administrativa o social.

VI. ANÀLISI PRÀCTICA

El que farem a continuació és analitzar les clàusules més comunes dels Convenis i Acords de condicions de treball i tractar de determinar, de conformitat amb tot el que hem analitzat i segons el nostre judici, si aquesta continua en vigor (normativa) o en canvi perd la seva vigència (obligacional).

a.- Clàusules relatives a l'àmbit personal d'aplicació: normatives

b.- Clàusules relatives a la pròrroga, durada, vigència i revisió: obligacionals

El Conveni o Acord resta vigent en la seva part normativa o la part prèviament pactada, fins a que s'arribi a un nou acord o bé l'Administració, un cop esgotats els procediments extrajudicials de conflictes, actuï unilateralment en el termes previstos a l'art. 38.7 EBEP.

c.- Clàusules relatives a la prelación de normes; d.- Clàusules relatives a l'absorció i compensació; e.- Clàusules relatives a la vinculació a la totalitat; f.- Clàusules relatives a la condició més beneficiosa: normatives

Aquestes quatre es configuren com principis bàsics de la relació i, com a tals, considerem que mereixen la qualificació de normatives. Per tant, caldrà tenir-les en compte fins a la signatura d'un nou Conveni o Acord de condicions de treball.

g.- Clàusules relatives a la comissió paritària d'interpretació del conveni: normatives

A priori, totes les comissions, sobretot si la seva actuació està vinculada a la interpretació d'allò convingut o acordat, restarien sense efecte. Cada part podrà prendre les mesures que cregui adients en defensa dels seus legítims interessos durant aquest període.

Tanmateix, la designació d'una comissió paritària forma part del contingut mínim del conveni, segons es preveu l'apartat e) de l'art. 85.3 ET, és a dir, forma part d'aquells pactes generals de caràcter formal als quals fa referència la doctrina, àmbit configurat pel contingut mínim necessari de qualsevol conveni o acords.

El mateix succeeix amb aquelles altres comissions que es considerin estructures estables per a la gestió de funcions que perduren un cop denunciat el Conveni/ l'Acord, com ara el Comitè de seguretat i salut.

h.- Clàusules de submissió d'arbitratge al CEMICAL o a un altre organisme de solució extrajudicial de conflictes col·lectius: obligacionals

Les clàusules de pau i de mediació integren, clarament, el contingut obligacional dels convenis i acords i, en conseqüència, perden la seva vigència, ja que no hi ha en vigor un text que obligui a les parts a respectar unes determinades regles de joc paccionades en cas de conflicte. Tanmateix, les parts legitimades per

negociar poden, en qualsevol moment i voluntàriament, sotmetre qualsevol assumpte a mediació, però han de ser aquestes les que directament es posin d'acord i no per imperatiu d'un text que ja no els hi obliga.

i.- Clàusules relatives a les prescripcions sobre condicions econòmiques: obligacionals

Dins d'aquestes clàusules s'inclourien les matèries relatives al salari i retribucions, les pagues extraordinàries, l'antiguitat, les hores extraordinàries, les dietes, el quilometratge i els rebuts de salari, entre d'altres

Òbviament temes com el rebut de salaris, data de pagament i altres aquí incloses sí que tindrien un contingut normatiu, restant per qualsevol increment de les hores extres o gratificacions al resultat de la negociació.

j.- Clàusules relatives a la jornada laboral i horari de treball: normatives

Formen part del contingut mínim de la relació laboral. És aquella part immutable i més individual de la relació. La més clarament normativa.

k.- Clàusules relatives al calendari laboral: obligacionals

Tot allò que faci referència al calendari, que no tingui relació amb la jornada i l'horari, resta sense vigor. Cada any és diferent i cal negociar ponts, festius, torns, etc., en funció de les diferents circumstàncies.

l.- Clàusules relatives a les vacances: normatives

Igual que pel que fa a la jornada i horari laboral, aquestes clàusules formen part del contingut mínim de la relació laboral o funcional.

m.- Clàusules relatives a assumptes propis, permisos i llicències; n.- Clàusules relatives a suspensions de contractes i excedències; o.- Clàusules relatives al règim disciplinari; p.- Clàusules relatives a les condicions socials: normatives

Configuren pactes generals de caràcter formal que afecten tot el personal funcional i laboral i, en conseqüència, són clarament normatives.

q.- Clàusules relatives als fons assistencials o socials: obligacionals

Curiosament la Jurisprudència estableix que la seva existència és normativa però la seva administració es configura com a obligacional. Caldrà anar doncs als principis generals i així, si existeixen fons socials o assistencials de contingut econòmic, aquests es configuraran com a normatius, però com que les comissions que els han de gestionar (administrar) són, a criteri de la jurisprudència, obligacionals, no es podran distribuir, excepte que les bases de repartiment ja estiguin establertes i puguin materialitzar-se mitjançant una comissió "aplicadora".

r.- Clàusules relatives a les condicions professionals: normatives

Aquí cal entendre inclosos els temes relatius a la roba de treball, carrera professional, selecció de personal, etc.

s.- Clàusules relatives a l'existència de comissions i grups de treball: obligacionals i normatives

Les clàusules referents a la creació d'òrgans, grups de treball o comissions ad hoc, són en principi clarament obligacionals. Són estipulacions d'un conveni o acords de condicions de treball de caràcter instrumental que creen drets i obligacions únicament per a les parts negociadores. Tanmateix caldrà anar al

principi general abans esmentat i sorgit de la Jurisprudència Constitucional sobre la distinció entre comissions “negociadores” i “aplicadores”.

VII. COM A CONCLUSIÓ

Com és obvi, la major part d'aquest treball parteix de l'experiència del món laboral, ja que en l'àmbit del dret administratiu i, sobretot, a partir de les possibilitats que obre l'EBEP, no tenim de moment experiència pràctica. Tanmateix, suposem que la línia d'actuació jurisprudencial serà semblant, ja que difícilment es produirà un trencament amb les arrels anteriors i que no han suposat, en la major part dels casos, greus problemàtiques.

Entenem que des d'un punt de vista contractualista no és admissible que uns acords o pactes que es van establir en un determinat moment i amb una vigència, determinada es perpetuïn en el temps. Però també val a dir que això ha suposat un marc de referència (jurisprudencialment avalat), durant el temps que les parts puguin trigar a establir nous acords. I, sobretot, pensant en els subjectes passius de les normes jurídiques, que no són ni Sindicats, ni Comitès, ni Juntes de Personal ni la pròpia Administració, sinó que són els empleats públics, la major part de les vegades aliens a les pugnes estratègiques entre les parts negociadores, i així se'ls protegeix d'una eventual manca de marc normatiu de referència.

Pensem que només per aquest últim motiu es justifica la prolongació en el temps de les denominades clàusules normatives, però és un motiu per sí sol suficientment important com per vèncer les tesis contractualistes. Però només per això.



Bibliografia

Convenio colectivo: Retroactividad y ultraactividad. Juan Escribano Gutiérrez. Revista Temas laborales. Número 85. any 2005.

La vigencia del convenio colectivo. Federico Durán López. Cinco días, de 13 de febrer de 2007.

Contenido del Convenio Colectivo. Memento social. Any 2009.