

editorial

Aquest és el quart número de la sèrie monogràfica de butlletins que dediquem a **la negociació col·lectiva de les condicions de treball dels empleats públics després de l'aprovació de l'EBEP**. En ell la seva autora, **Remedios Roqueta Buj**, professora titular de Dret del Treball i Seguretat Social de la Universitat de València – Estudi General, ens ofereix el seu punt de vista respecte de diverses qüestions pràctiques relacionades amb el tema de **L'ÀMBIT MATERIAL DE NEGOCIACIÓ DE LA MESA DE MATÈRIES COMUNES**.

MESSES COMUNES A PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL

La *Llei 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)*, manté la **dualitat de règims jurídics aplicables a la negociació col·lectiva dels funcionaris i del personal laboral de les Administracions Públiques**.

La negociació col·lectiva dels funcionaris es canalitza per mitjà del sistema de negociació previst als arts. 33 i següents de l'EBEP. El personal laboral, en canvi, té en el Títol III del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los trabajadores (ET)*, la regulació del seu dret a la negociació col·lectiva (art. 32 EBEP).

No obstant això, **l'art. 36.3 EBEP obliga a constituir en l'àmbit de cada Entitat Local una mesa de negociació comuna per al personal funcionari i laboral al seu servei**.

Estaran **legitimats per ser presents en aquestes meses comunes, els sindicats més representatius a nivell estatal i autonòmic i els sindicats que hagin obtingut el 10% del conjunt dels representants unitaris dels empleats públics de la corresponent Administració Pública** (art. 36.3 EBEP).

D'aquesta manera, els sindicats que no tinguin la condició de més representatius requeriran una representativitat acumulada en els àmbits funcionarial i laboral. No obstant, **aquesta exigència es flexibilitza en relació amb els sindicats simplement representatius en el conjunt de les Administracions Públiques** (això és, la CSI-CSIF). Efectivament, **d'acord amb el paràgraf tercer de l'art. 36 EBEP, també seran presents en aquestes Meses generals comunes, les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa general de negociació de les Administracions Públiques sempre que hagin obtingut el 10% dels representants a personal funcionari o a personal laboral en l'àmbit corresponent a la Mesa de la qual es tracti** (en aquest cas, la conjunció és disjuntiva).

Els **sindicats que comptin amb el 10% del conjunt dels representants unitaris del personal funcionari i laboral de totes les Administracions Públiques estaran presents en aquestes meses si obtenen el 10% dels representants unitaris dels funcionaris o dels laborals de la corresponent Administració Pública**. És a dir, a aquests sindicats no se'ls exigeix la representativitat acumulada en els àmbits funcionarial i laboral, essent suficient que l'acreditin en un dels dos. La representació de les organitzacions sindicals legitimades per ser presents a les meses comunes al personal funcionari i laboral, s'haurà de distribuir en funció dels resultats globals de les eleccions en tots els òrgans de representació unitària de la corresponent Administració Local, tant de funcionaris com de laborals (art. 36 EBEP). A més, per tal que les meses de negociació quedin vàlidament constituïdes, s'exigeix que les organitzacions sindicals presents "representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres del òrgan unitaris de representació en l'àmbit del qual es tracti" (art. 35.1 EBEP).

MATÈRIES OBJECTE DE NEGOCIACIÓ

La mesa comuna al personal funcionari i laboral és competent per negociar totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de la corresponent Administració Local (art. 36.3 EBEP), això és, aquelles matèries o condicions de treball del personal funcionari i laboral que rebin un tractament unitari i, fins i tot, paral·lel a l'EBEP i altres normes administratives.

Consegüentment, **la mesa comuna negociarà les següents matèries:**

- Els criteris generals en matèria de plans i instruments de planificació de recursos humans, sistemes de classificació de llocs de treball, ofertes d'ocupació pública, accés i avaluació del desenvolupament.
- L'increment de les retribucions del personal al servei de la corresponent Administració.
- La formació contínua.
- La salut laboral.
- Els plans de Previsió Social complementària.

Aquestes matèries, que constitueixen el "nucli dur" del règim estatutari de l'empleat públic, estan regulades a l'EBEP per normes comunes al personal funcionari i laboral i, per tant, permeables a la relació del treball públic.

La negociació de la resta de matèries per un òrgan de negociació comú per al personal funcional i laboral amb efectes jurídics vinculants no només per a les parts signants, topa amb obstacles difícils de salvar. A més, l'EBEP manté la separació entre els sistemes de negociació col·lectiva funcional i laboral al remetre als convenis col·lectius la regulació de determinades matèries o condicions de treball del personal laboral, a saber: la carrera professional i la promoció (art. 19.2), la determinació de les retribucions (art. 27), la provisió de llocs i mobilitat (art. 83), les situacions del personal laboral (art. 92) i la tipificació de les faltes i sancions (art. 94.1.a).

Quant al procediment de negociació de les meses comunes al personal funcionari i laboral, aquest haurà d'ajustar-se a les **previsions de l'EBEP**.

PACTES I ACORDS

L'art. 38.8 EBEP preveu que els Pactes i Acords que, de conformitat amb allò que estableix l'art. 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tindran la consideració i efectes previstos en aquest article per als funcionaris i en l'art. 83 ET per al personal laboral. Així doncs, **es reconeix la naturalesa jurídica dual dels pactes i acords assolits en aquests tipus de meses de negociació, sense que s'exigeixi que es formalitzin en instruments negocials separats.**

Les condicions de treball establertes en els Pactes o Acords comuns s'aplicaran directament als funcionaris i personal laboral, sense necessitat de ser incorporades als Pactes o Acords o als convenis col·lectius, la qual cosa significa que, després de la subscripció del Pacte o Acord comú, **no s'ha d'obrir una segona fase de negociació en el si de la mesa de negociació específica dels funcionaris o en la comissió negociadora, que es veuran jurídicament impedides d'alterar-les.**

Pel que fa referència a la impugnació, en principi hauria de distingir-se:

- La impugnació del Pacte o Acord comú quant als funcionaris, hauria de residenciar-se davant dels tribunals de l'ordre contenciós-administratiu de la jurisdicció.
- La impugnació del Pacte o Acord comú quant conveni col·lectiu, hauria de plantejar-se davant dels tribunals de l'ordre social de la jurisdicció, com qualsevol conveni col·lectiu.

Tals tribunals, en ser independents entre si, podrien donar lloc a decisions contradictòries, sense que la nul·litat del Pacte o Acord comú en quant Pacte o Acord comportés la seva nul·litat com a conveni col·lectiu i viceversa. **Per això, com a mesura de precaució, s'aconsella incloure en els Pactes o Acords comuns una clàusula de vinculació a la totalitat o a la indivisibilitat d'allò acordat**, de manera que la nul·litat global o parcial d'aquests declarada per la jurisdicció contenciós-administrativa o social, determini la necessitat de renegociar l'acord o la clàusula en qüestió en relació amb tot el personal tant funcionari com laboral.