

editorial

Aquest és l'oncè número de la sèrie 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 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 dels **LÍMITS A LA NEGOCIACIÓ SOBRE TEMPS DE TREBALL**.

ELS PRINCIPIS QUE REGEIXEN LA NEGOCIACIÓ DEL PERSONAL FUNCIONARI

A l'hora de determinar l'àrea de desenvolupament de la negociació col·lectiva funcional a l'àmbit local, s'ha de partir d'allò disposat als apartats 1 i 2 de l'art. 37 de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP), que senten les regles següents:

- a) **La inclusió de les matèries que assenyalava l'art. 37.1 EBEP en l'àmbit de la negociació col·lectiva local està condicionada per un factor fonamental, a saber: el repartiment de competències normatives en matèria funcional** –que opera el bloc de constitucionalitat– **entre l'Estat, les Comunitats Autònomes i les Entitats locals**. En efecte, aquestes matèries seran objecte de negociació, com subratlla el mateix art. 37.1 EBEP, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas. La vinculació funcional entre les Meses generals de l'Administració General de l'Estat, de les Comunitats Autònomes i de les Entitats locals és un reflex o trassumpte de l'articulació funcional que es dona entre les competències normatives de l'Estat, les Comunitats Autònomes i les Entitats locals.

Conseqüentment, **s'ha d'efectuar un recorregut per la legalitat reguladora de la funció pública local per veure quins aspectes són competència de l'Estat, quins de les Comunitats Autònomes i quins altres de les mateixes Entitats locals**. Aquells que quedin compresos en l'esfera de la competència normativa de l'Estat (Corts Generals, Govern o Ministre d'Administracions Públiques) s'hauran de negociar en el si de la Mesa general de negociació de les Administracions Públiques o de les meses de negociació de l'Administració General de l'Estat; aquells competència de les Comunitats Autònomes, en les meses de negociació que es constitueixin en el seu àmbit respectiu, i els que entrin dins del poder d'ordenança, en les meses de negociació que es constitueixin a cada Entitat local.

Les matèries la regulació de les quals correspongui a l'Estat (o a les Comunitats Autònomes, si s'escau) queden fora de l'òrbita de l'autonomia col·lectiva a nivell local. A la qual cosa s'ha d'afegir, com té declarat el Tribunal Suprem, que excepte disposició en contra, en aquestes matèries no pot tenir lloc una negociació col·lectiva autònoma i/o local contrària o distinta a la norma estatal o autònoma, ni de millora d'aquestes, essent nuls els Pactes o Acords locals que així procedeixin.

- b) Un cop identificades les matèries o aspectes que, pel fet de quedar compresos dins del poder d'ordenança, són negociables a les meses que es constitueixin a les Entitats locals, els subjectes negociadors han de tenir en compte que **el nou bloc de la legalitat funcional es compon de normes de: dret necessari, absolut o relatiu (normes màximes i normes mínimes); de dret dispositiu o supletori; i de dret bàsic**.

En aquest sentit, l'EBEP conté preceptes de distinta naturalesa, a saber:

- 1) Normes de **dret necessari absolut**, que **doten de contingut una matèria sense deixar espais a l'autonomia col·lectiva**. La relació que aquestes normes dibuixen amb l'autonomia negociada és d'exclusió. Aquest és el cas, per exemple, de les potestats d'organització de les Administracions Públiques -art. 37.2.a) EBEP-, les situacions administratives, el règim disciplinari i les incompatibilitats del personal funcional.
- 2) Normes de **dret necessari relatiu** que **no neguen la intervenció de l'autonomia col·lectiva, però l'encarrilen fixant límits que aquesta, sobre la base del principi de jerarquia normativa, no pot vulnerar**. Aquests límits poden complir dues funcions, raó per la qual, entre les normes de dret necessari relatiu, o relativament inderogables, s'han de distingir dos tipus:
 - **Normes màximes** que fixen el màxim de protecció, per exemple l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris (art. 21.1 EBEP). Les normes màximes **constitueixen sostres de**

protecció dels funcionaris públics, això és, són normes inderogables *in melius* i instauren amb la norma convinguda una relació de límits màxims.

- **Normes mínimes** que fixen el mínim, per exemple la durada de les vacances dels funcionaris públics (art. 50 EBEP) i els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere (art. 49 EBEP). Les normes mínimes **estableixen una protecció mínima, general i uniforme per a tots els funcionaris, i encarrilen la intervenció de la negociació col·lectiva en un sentit unidireccional perquè només poden suplementar-la, això és, millorar-la**. Es tracta, consegüentment, de normes inderogables *in peius*, que instauren amb la norma convencional una relació de suplementarietat.
- 3) **Normes de naturalesa dispositiva o supletòria, que contenen una regulació normal i directament aplicable al mateix temps que permeten a l'autonomia col·lectiva fixar una altra regulació diferent, amb independència del fet que resulti més o menys favorable per als funcionaris**. Seria el cas dels permisos del personal funcionari (art. 48 EBEP). Es tracta de normes semiimperatives que dibuixen amb la negociació col·lectiva una relació de supletorietat.
 - 4) **Normes de dret bàsic que contenen regles incompletes i necessitades del concurs de la negociació col·lectiva per ser efectives**. La remissió o el reenviament a l'autonomia col·lectiva pot ser de diferent intensitat: d'adaptació, de desenvolupament o de complement (per exemple, la determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris públics), i per a la regulació en bloc (per exemple, la jornada de treball dels funcionaris regulada a l'art. 47 EBEP), que és on resulten més grans les possibilitats reguladores per a l'autonomia negociadora. Quan el reenviament és d'adaptació o de desenvolupament, la relació Llei/Pacte o Acord és de complementarietat; quan es remet en bloc a la negociació col·lectiva d'una determinada matèria, la relació subjacent és de remissió en bloc per a la regulació *ex novo*.

LA NEGOCIACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL

Centrant-nos en el **marge de maniobra de la negociació col·lectiva local quant a la regulació de la prestació de treball del personal funcionari des de la seva perspectiva temporal**, cal indicar que, mentre els legisladors estatal i autonòmic no aprovin o modifiquin les lleis de funció pública adaptant-les al nou EBEP, la negociació col·lectiva a la funció pública es troba, com és fàcilment comprensible, en un període provisorio. En qualsevol cas, aquest marge serà molt limitat tenint en compte el següent:

- a) **La jornada de treball dels funcionaris públics locals serà en còmput anual la mateixa que es fixi per als funcionaris de l'Administració Civil de l'Estat, i se'ls aplicaran les mateixes normes sobre equivalència i reducció de jornada**, de conformitat amb l'art. 94 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local* (LBRL). Consegüentment, la jornada anual equivalent a 1.647 hores que es fixa per al personal civil al servei de l'Administració General de l'Estat per la *Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado*, no podrà ser elevada ni rebaixada per les **meses negociadores locals**. **A aquestes els correspondrà repartir la jornada anual al llarg de l'any, podent retribuir-la desigualment entre els dies de la setmana, entre els dies i/o les setmanes de l'any, o entre els mesos de l'any, sempre que el total anual d'hores de treball sigui igual a aquell fixat a nivell estatal**. D'aquesta manera, podran establir descansos diaris i/o setmanals diferents a aquells gaudits pel personal civil al servei de l'Administració General de l'Estat. No obstant això, como sigui que, segons l'art. 94 LBRL, als funcionaris públics locals se'ls han d'aplicar les mateixes normes sobre equivalència i reducció de jornada que als funcionaris de l'Administració General de l'Estat, no podran incrementar el descans diari de trenta minuts computables com a temps de treball efectiu que fixa l'apartat primer de la citada Resolució. També podran pactar el descans en dies que legalment no siguin festius, sempre que això no signifiqui una disminució de la jornada anual ni es perjudiquin els drets dels ciutadans.
- b) **En matèria d'horari de treball, treball per torns i calendari laboral no existeix cap previsió legal, per la qual cosa aquests aspectes es podran negociar en l'àmbit local**.
- c) **Els funcionaris de l'Administració Local tindran dret a les recompenses, permisos, llicències i vacances retribuïdes previstos a la legislació sobre funció pública de la Comunitat Autònoma respectiva i, supletòriament, en allò aplicable als funcionaris de l'Administració de l'Estat**, conforme a allò establert a l'art. 142 del *Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local* (TRRL). La qual cosa significa que **les entitats locals no tenen competència per pactar el règim jurídic aplicable en aquestes matèries**. És a dir, no poden introduir permisos o llicències noves ni ampliar les vacances o regular-les en termes diferents dels fixats per la Comunitat Autònoma, o en el seu defecte, per l'Estat. Tanmateix això, a nivell local es podrà pactar tot allò relacionat amb les dates i forma de gaudi de les vacances.