

### **TEMA 3: EL DERECHO DE REUNIÓN**

(Referencia a la reunión dentro del centro de trabajo)

Este dcho no se reconoce en la normativa constitucional ni internacional. Se trata este dcho en el estatuto de los funcionarios. La LORAP regula en su capítulo V el dcho de reunión de los funcionarios públicos (contenido esencial de libertad sindical).

#### **\*LEGITIMACIÓN PARA EFECTUAR LA CONVOCATORIA DE REUNIÓN:**

Pueden convocar:

- a).– Las organizaciones sindicales directamente o a través de los delegados sindicales.
- b).– Los delegados y juntas de personal.
- c).– Cualesquiera funcionarios siempre y cuando su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

#### **\*REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA:**

- Comunicación por escrito a la autoridad administrativa con una antelación de 2 días hábiles.
- En la comunicación tiene que constar la hora y lugar de reunión, el día y datos de los firmantes que acrediten su legitimidad para convocarla.

#### **\*CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DCHO DE REUNIÓN:**

- a).– Si es fuera del horario de trabajo no hay límite en cuanto al colectivo convocable y el número de reuniones.
- b).– Si es dentro del horario de trabajo:
  - nada más un máximo de 36 h anuales de las cuales corresponden 18 a todas las secciones sindicales y 18 para los órganos de representación unitaria. (D y JP)
  - la convocatoria tendrá que referirse a todo el colectivo.
  - tendrá un acuerdo previo con el órgano que tiene competencia en materia laboral (jefe personal)
  - no se perjudicará el funcionamiento de los servicios ni la seguridad de las instalaciones. Los convocantes son responsables de los daños.

#### **\*AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA:**

Hace falta esta autorización tanto si la reunión es dentro como fuera del horario de trabajo. La Adm puede denegar la celebración de la reunión mediante resolución motivada. Si antes de 24 h de celebrar la reunión la Adm no ha formulado la denegación se entiende que se puede celebrar.

Se dice denegación motivada porque si la Adm deniega la celebración de una reunión tiene que ser por algún motivo, es decir, porque no se cumpla algún requisito de los antes mencionados.

#### \*IMPUGNACIÓN DE LA DENEGACIÓN:

Los convocantes de la reunión podrán impugnar la denegación mediante recurso ordinario y recurso de protección de los derechos fundamentales si la convocatoria proviene de secciones sindicales. Los convocantes podrán, por tanto, recurrir la resolución por trámites administrativos y judiciales, pudiendo utilizar el recurso especial de protección de dichos fundamentales.

Las Juntas y Delegados de personal no tienen reconocido el recurso ordinario.

#### **TEMA 4: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

La C.E. no se refiere concretamente a esta materia. Existe la posibilidad de interpretaciones diversas al amparo del Art. 28 de la CE.

Normas internacionales: No comprometen a la negociación, hablan de participación.

Tribunal Constitucional: El dcho no se reconoce en la CE y afirma que este dcho no forma parte del contenido esencial de la libre sindicación.

La CE no fundamenta un trato igualitario entre los funcionarios y trabajadores. El TC dice que esto no es un trato discriminatorio, no vulnera el ppio de igualdad pq son relaciones diferentes.

Existe un nexo conceptual entre el dcho de sindicación de funcionarios y de participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

La competencia en negociación colectiva corresponde al legislador estatal, no al autonómico. Hablamos de competencia normativa (Estado, no CCAA). El Estado tiene la competencia exclusiva en materia de régimen jurídico de las Administraciones públicas y régimen estatutario de los funcionarios públicos.

*La negociación en la legislación ordinaria (normas):*

Las competencias que tiene el gobierno en negociación está en el Art 3.2b de la Ley 30. También se habla en el Art. 6, 8 y 2 de la LOLS y en el Cap. III de la LORAP.

*Estructura negocial (Art. 31.1 LORAP):*

Esta ley establece una estructura negocial que se compone:

- 1 mesa gral \* cada Adm territorial.
- 1 mesa sectorial obligada para determinados colectivos.
- otras mesas sectoriales en el ámbito estatal, por acuerdo de la mesa gral.

Esta es la estructura básica, pero también es posible que existan otras mesas sectoriales en el ámbito de las CCAA y local. Se pueden establecer otras mesas diferentes en función de las necesidades.

\*En la mesa gral del Estado se representan a los funcionarios:

- Funcionarios civiles del Estado y de los organismos autónomos.
- Funcionarios civiles de la Adm militar y de sus org autónomos.

–Funcionarios y personal estatutario de la SS.

–Funcionarios de la Adm de justicia.

–Funcionarios de los órganos constitucionales (excepto de las Cortes Grales)

–Funcionarios del resto de Adm públicas cuando se trata de negociar normas básicas de los funcionarios públicos.

\*En la mesa sectorial obligatoria se representa a:

–Personal docente de universitarios, personal del EPE Correos y Telégrafos, personal de instituciones sanitarias de la SS, de la Adm de justicia y personal funcionario de las universidades.

\*Relaciones entre mesa Gral y mesas sectoriales:

–La mesa gral puede negociar las condiciones grales que afecten a todos los funcionarios.

–La mesa gral puede renunciar a negociar una materia a favor de mesas sectoriales.

–Las mesas sectoriales no pueden negociar sobre aquello acordado en la mesa gral, es decir, ppio de supremacía de la mesa gral.

–Las mesas sectoriales tienen competencia residual y delegada, puede negociar la materia que no ha estado negociada por la gral y aquello que se delegue.

\*Las mesas de negociación en las CCAA:( las relaciones anteriormente citadas se aplican igual en el ámbito de las CCAA).

–La mesa gral puede fijar las condiciones de todos sus funcionarios.

–Libertad de creación de mesas sectoriales por parte de las CCAA.

–Cuando falta ley autonómica se aplica supletoriamente las previsiones de la LORAP.

–Nada más el legislador autonómico puede disponer una estructura diferente.

\*En entidades locales:

–Solo es previene en la LORAP una mesa gral,

–Existe la posibilidad de mesas sectoriales si lo establece el legislador autonómico.

\*Interrelación entre mesas grales de las diferentes Adm públicas:

–Ppio de competencia , marca esta relación. Las materias objeto de negociación en cada una depende del reparto competencial. Se aplica el ppio de competencia y no el ppio de jerarquía.

\*Composición mixta de las mesas de negociación:

Se sigue un modelo sindicalizado de participación (no participa la representación unitaria sino la representación sindical). Son las secciones sindicales las que pueden formar parte de la negociación pero las

juntas de personal y delegados no.

Pueden participar los sindicatos más representativos y los que hayan obtenido un 10% o más en las elecciones a DP y JP. También participan en las mesas sectoriales estatales los sindicatos que hayan obtenido el 10% o más en las elecciones del sector correspondiente.

En las CCAA se fija Art 30 de la LORAP, en la normativa autonómica y supletoriamente en el Art. 31 de la LORAP.

El reparto de lugares entre los diferentes sindicatos se hace proporcionalmente.

No hace falta quorum para negociar válidamente, se puede negociar con un solo sindicato. Si los otros sindicatos se retiran se puede negociar con uno solo, i eso es legalmente válido y eficaz y se podrá aplicar a todos los funcionarios.

\*Ámbito objetivo de la negociación colectiva:

–Materias objeto de negociación obligatoria (Art. 32 LORAP)

–Materias excluidas de negociación (Art 34.1 LORAP)

–Materias objeto de consulta obligatoria (Art. 34.2 LORAP)

Es decir, la ley diferencia entre materias objeto de negociación y de consulta.

\*Falta de acuerdo en la negociación:

El Gobierno aprueba unilateralmente las condiciones de trabajo si no hay acuerdo entre las dos partes. La Adm si quiere puede acudir a un proceso de mediación para evitar un conflicto. Los funcionarios tienen la posibilidad de un conflicto, es decir, de hacer huelga como medio de presión.

\*Naturaleza del acto de negociación:

Pueden existir acuerdos y pactos:

–Pactos: Se refieren a una materia competencia del órgano que negocia, vinculan directamente a las partes que firman el pacto. Se aplican inmediatamente. Son similares a los convenios colectivos.

–Acuerdos: Aprobación expresa y formal del órgano de Gobierno. Hace falta un acto posterior para la aprobación del acuerdo. No tiene eficacia inmediata, está condicionado por un acto posterior de aprobación, que hará expresa y formalmente el Gobierno. Son trámites preceptivos del procedimiento de elaboración de la norma jurídica.

Si el Gobierno se niega a aprobar un acuerdo es legalmente correcto, es decir, el Gobierno con la ley en la mano puede negarse a aprobar el acuerdo.

Si no aprueba el acuerdo, los efectos son:

Que el Gobierno puede decidir unilateralmente las condiciones de trabajo. Tb el Gobierno puede dar un tiempo más para que se modifiquen algunos puntos del acuerdo.

Los pactos o acuerdos tienen que ser publicados en el Boletín Oficial correspondiente.