

**DRETS INDIVIDUALS I COL·LECTIUS. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS EN LA LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL, DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC\***

José Ignacio García Ninet\*

**Resum**

L'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) estableix els principis aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, per tal com la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser la de millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració. Cal advertir que en aquests temps, l'àmbit públic està rebent una sèrie d'investides del camp privat, el qual tracta de cobrir amb ànim de lucre l'espai dels serveis públics, argumentant que l'empresa privada pot prestar el mateix servei i amb un cost menor per als ciutadans; però la realitat ens demostra que, a la llarga, la privatització desl serveis acaba sent de pitjor qualitat, ja que només es mou per l'afany de lucre.

Un servei públic exigeix claredat i precisió dels objectius, una organització adequada dels seus recursos materials i humans, una direcció adequada, una adequada selecció del personal d'entrada i de promoció i participació en els objectius públics.

**INDIVIDUAL AND COLLECTIVE RIGHTS: THE DUTIES OF PUBLIC EMPLOYEES UNDER ACT 7, ENACTED ON APRIL 12, 2007, ESTABLISHING THE BASIC STATUTE FOR PUBLIC EMPLOYEES****Abstract**

*The Basic Statute for Public Employees establishes the general principles applicable to the entire set of relations in public employment, since the fundamental goal of any reform in this area has to be that of improving the quality of services that the citizenry receive from the government. It must be pointed out that the public sector is under onslaught from the private sector, which is attempting to cover the public service space with a profit motive. The argument put forth is that the private sector can provide the same service at a lower price for the citizenry. The reality, however, is that privatized services turn out to be of lesser quality, since the only motivating factor is that of monetary gain.*

*A quality public service sector demands clear objectives, a proper organization of material and human resources, proper management, proper selection of recruited personnel. In addition, public sector employees must be familiarized with the objectives and participate in attaining them.*

\* **Nota:** Aquesta versió és una traducció de l'article original en castellà.

\* José Ignacio García Ninet, catedràtic de dret del treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Barcelona, Facultat de Dret, Avda. Diagonal, 684, 08034 Barcelona, ignacio.garcia.ninet@ub.edu.

Article rebut el 03.05.2012. Avaluació cega: 20.07.2012. Data d'acceptació d'acceptació de la versió final: 21.09.2012.

**Citació recomanada:** GARCÍA NINET, José Ignacio. «Drets individuals i col·lectius. Deures dels empleats públics en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic». *Revista catalana de dret públic*. Núm. 45, 2012, p. 129-153.

## **Sumari**

1. Reflexions a propòsit de l'exposició de motius de la Llei

2. Algunes qüestions sobre l'objecte de l'EBEP

3. Dels drets individuals dels empleats públics

4. Dels drets individuals exercits col·lectivament

Bibliografia bàsica a partir de l'Estatut bàsic de l'empleat públic 2007

## 1. Reflexions a propòsit de l'exposició de motius de la Llei

De l'extensa exposició de motius de la Llei es desprenen els següents aspectes que cal considerar:

1. Que l'Estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant, EBEP) estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, començant pels més genèrics i evidents, com són els del servei als ciutadans i a l'interès general,<sup>1</sup> per tal com la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser la de millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració. Cal advertir, especialment en aquests temps, que l'àmbit públic està rebent una sèrie d'investides del camp privat, el qual tracta de cobrir amb ànim de lucre o guany l'espai dels serveis públics, argumentant que des de l'empresa privada es pot prestar el mateix servei i amb un cost menor per als ciutadans; però la realitat ens demostra que, a la llarga, el que és barat surt més car i acaba sent de pitjor qualitat, ja que només es mou per l'afany de lucre. Un servei públic de qualitat exigeix precisió dels objectius de l'ens públic, una organització adequada dels seus recursos materials i humans, una direcció adequada, una adequada selecció del personal que ha de prestar els seus serveis, tant d'entrada com al llarg del temps que han de durar els seus serveis, coneixement dels objectius i participació en aquests objectius.

No podem continuar caient en la trampa de sotmetre els drets dels empleats públics a una pretesa submissió absoluta a l'interès general i abstracte al qual tot ha de quedar sotmès, ja que els qui ja tenim una llarga perspectiva històrica del període feixista d'Espanya sabem de qui o per a qui eren els beneficis encoberts en l'interès general i superior de la nació. No s'han, doncs, de sacrificar els drets dels empleats públics a interessos abstractes, moltes vegades mal administrats pels responsables polítics o els seus delegats. La qualitat dels serveis que presta o ha de prestar l'Administració Pública no té per què entrar en contradicció ni sotmetre els drets dels empleats públics: ambdues exigències es poden cohonestar, ja que no són contradictòries.

2. Que el sistema d'ocupació pública que permet respondre als reptes actuals d'Espanya és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els brinda suficients oportunitats de promoció professional, alhora que facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, i atén el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

En altres paraules, que l'Administració pública (tal com passa amb qualsevol empresa privada), per prestar un bon servei, ha de comptar amb el millor personal possible a través d'un sistema de selecció que, en igualtat de condicions, busqui els més preparats, és a dir, mèrit i capacitat, i que tracti tots els aspirants que vulguin servir en l'Administració pública de la mateixa manera, sense discriminacions ni preferències que no estiguin objectivades en la norma aplicable.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vegeu la Sentència del Tribunal Constitucional (d'ara endavant, STC) 70/2000, de 13 de març de 2000 (BOE del 14 d'abril), que ens recorda que «en una organització com és l'Administració pública, que té al seu càrrec la cura de l'interès general, s'han de tenir presents els fins que constitucionalment inspiren la funció pública i els principis que animen l'organització de l'Administració [...] com els principis d'eficàcia i jerarquia que han de presidir, per mandat constitucional, l'acció de la funció pública (art. 103.1 de la CE) i que no poden ser objecte de subversió ni menyscabament (STC 143/1991, d'1 de juliol).

<sup>2</sup> Vegeu la STC 235/2000, del Ple del Tribunal Constitucional, de 5 d'octubre de 2000 (BOE del 7 de novembre), respecte de diversos paràgrafs de l'article 99 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local, que tracta dels principis de mèrit,

És necessari que aquest personal de tot tipus se senti prou estimulat per complir les seves funcions i responsabilitats tan bé com pugui; i l'Administració ha de vetllar, com ho ha de fer qualsevol empresa, perquè el seu personal no quedi endarrerit quant al manteniment dels seus coneixements per prestar els seus serveis de la manera més eficient, fins i tot perquè a tota hora se senti estimulat per progressar en la seva carrera professional. En resum: cal donar pas a una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

3. Que la legislació bàsica de la funció pública ha de crear el marc normatiu que garanteixi la selecció i la carrera sobre la base dels criteris constitucionals de mèrit i capacitat<sup>3</sup> i que estableixi un equilibri just entre drets i responsabilitats dels empleats públics. La qüestió ja no ha de ser només una selecció que compleixi amb totes les exigències constitucionals, sinó que ha d'oferir-se un catàleg clar dels drets del personal al servei de la funció pública que vagi acompanyat del seu catàleg correlatiu d'obligacions o responsabilitats. Catàleg de drets i deures, igual com succeeix i veurem en l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET) i, més modernament, en la Llei de l'estatut del treballador autònom (LETA), amb la particularitat que som davant d'un catàleg que es dirigeix tant als funcionaris públics com al personal laboral al servei de l'Administració pública, cosa que no significa que en el desenvolupament del mateix catàleg l'EBEP no ofereixi variants en tots dos col·lectius, algunes vegades sense gaire justificació i en altres ocasions seguint pautes antigues, a banda que aquest catàleg no és una cosa perfectament ordenada i completa o exhaustiva, al marge de la clàusula de tancament final, ja que el catàleg no l'encerta en col·locar com a individual (el dret a la lliure associació professional) el que encaixa millor en seu col·lectiva.

4. Que la negociació col·lectiva del personal al servei de les administracions públiques, encara que separada per a un tipus de personal i per a l'altre fins a aquest moment, ha tingut com a conseqüència una creixent aproximació de les condicions de treball que els afecten. Per això, sense minva de l'aplicació de la legislació laboral general en el que sigui procedent, convé regular en el mateix text legal que articula la legislació bàsica de l'Estat sobre la funció pública les peculiaritats de la relació laboral d'ocupació pública. La negociació col·lectiva dels funcionaris públics i del personal laboral, en els termes que estableix l'EBEP, ha de contribuir a concretar les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Administració. Certament, la negociació col·lectiva en qualsevol tipus d'empresa és un mecanisme idoni per aconseguir que les relacions laborals de tota mena puguin discórrer per vies d'enteniment i de pau laboral, a part d'aconseguir-se nivells més elevats de productivitat. En aquests últims temps assistim a una aproximació gradual de les condicions de treball de funcionari i del personal laboral, el mateix que ha succeït en matèria de seguretat social, i per a això serveix, com he dit abans, la negociació col·lectiva al sector públic, ja que l'Administració no pot ser un bloc granític incapaç d'asseure's a negociar amb els seus servidors públics les condicions de feina: no tot és intocable.

---

capacitat, legalitat, seguretat jurídica, autonomia local, tractament comú dels administrats, objectivitat de l'Administració i imparcialitat en l'exercici de les funcions públiques.

<sup>3</sup> Vegeu la STC 221/2004, de 29 de novembre de 2004 (BOE de 4 de gener de 2005), sobre vulneració del dret a accedir en igualtat a les funcions públiques, ja que el règim legal del procediment de lliure designació no justifica que unes destinacions s'adjudiquin sense prèvia publicitat, perquè «s'ha de recordar que l'article 23.2 de la CE (Constitució espanyola) consagra el dret a accedir a la funció pública en condicions d'igualtat, amb els requisits que les lleis assenyalin [...] En tots els moments del procés selectiu [...] l'Administració està objectivament obligada a tractar tothom igual. Les «condicions d'igualtat» a què es refereix l'article 23.2 de la CE es projecten, per tant, no solament en relació amb les mateixes lleis, sinó també amb la seva aplicació i interpretació [per totes, STC 10/1998, de 13 de gener, FJ 5, i 73/1998, de 31 de març, FJ 3.c]» (STC 107/2003, de 2 de juny, FJ 4).

5. Que aquesta Llei comença per un conjunt de principis generals exigibles als qui són empleats públics, i a continuació inclou un llistat de drets bàsics i comuns dels empleats públics, i diferencia el més específic dret dels funcionaris de carrera a la inamovilitat en la seva condició (només dels funcionaris de carrera, que no s'ha de veure com un privilegi corporatiu, sinó com la garantia més important de la seva imparcialitat. Malauradament, aquest dret a la inamovilitat no es practica per al personal laboral, i amb la reforma introduïda pel Reial decret llei (d'ara endavant, RDL) 3/2012 ha quedat clar que a aquests els poden ser aplicables els articles 51, 52 i 53 de l'ET, és a dir, que poden veure's afectats pels acomiadaments per crisis o circumstàncies econòmiques.

6. Que l'EBEP actualitza el catàleg de drets dels empleats públics, i distingeix entre els de caràcter individual i els drets col·lectius, i als més tradicionals n'incorpora d'altres de reconeixement recent, com els relatius a l'objectivitat i transparència dels sistemes d'avaluació, al respecte de la seva intimitat personal, especialment davant la persecució sexual o moral, i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que evidencia que estem assistint a una laborització creixent dels empleats públics. En tot cas, cal advertir, d'entrada, que en els esmentats catàlegs de drets i deures observem alguns desequilibris de tractament i, de vegades, poca sistemàtica.

7. Que, per primera vegada, s'estableix en la nostra legislació una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics, fundada en principis ètics i regles de comportament, que constitueix un autèntic codi de conducta. Aquestes regles s'inclouen en l'EBEP amb finalitat pedagògica i orientadora, però també com a límit de les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries, perquè la condició d'empleat públic no solament comporta drets, sinó també una especial responsabilitat i obligacions específiques envers els ciutadans, la mateixa Administració i les necessitats del servei.

8. Que el servei públic es fonamenta sobre un conjunt de valors propis, sobre una específica «cultura» del camp públic que, lluny de ser incompatible amb les demandes de més eficiència i productivitat, és necessari mantenir i tutelar, avui com ahir. Només imbuïts d'aquesta cultura de l'àmbit públic pot conscienciar-se els seus prestadors de la raó de ser dels seus mateixos llocs de treball, i només sent conscients d'aquest compromís és possible defensar l'àmbit públic davant de les amenaces de la seva privatització per tenacitat dels neoliberals únicament moguts per l'afany de lucre.

9. Que l'element fonamental de la nova regulació és, en qualsevol cas, l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que les administracions públiques han d'establir a través de procediments fundats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. D'això deriva que la continuïtat mateixa del funcionari en el seu lloc de treball assolit per concurs s'ha de fer dependre de l'avaluació positiva del seu acompliment, atès que avui ja és socialment inacceptable que consolidin amb caràcter vitalici drets i posicions professionals aquells que, eventualment, no atenguin satisfactòriament les seves responsabilitats.

Ens trobem davant d'una gran idea pendent de desenvolupament autèntic i seriós, que mira el tema de la productivitat i la qualitat dels serveis de l'empleat públic. Encara partint que la selecció s'hagi fet aplicant correctament els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, la mera dada d'obtenir un lloc de treball en l'Administració pública no ha de suposar que el servidor públic hagi de quedar fossilitzat, sinó que s'instaura l'exigència d'avaluació periòdica que s'haurà de tenir en compte a efectes de la promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per determinar una part de les retribucions

complementàries, vinculades precisament a la productivitat o al rendiment. Les oportunitats de promoció i, en certa mesura, les recompenses que corresponen a cada empleat públic han de relacionar-se amb la manera com realitza les seves funcions, en consideració als objectius de l'organització, ja que resulta injust i contrari a l'eficiència que es tracti igual tots els empleats, siqui quin sigui el seu rendiment i la seva actitud davant del servei, és a dir, que no hi hagi un rànquing de qualitat contrastada. D'entrada, tots són iguals, però a la llarga tant els funcionaris com els treballadors del sector públic han de tenir l'oportunitat de millores econòmiques i d'ascensos, i per això han de ser avaluats cada cert temps, seguint unes pautes d'igualtat, objectivitat i transparència. La qüestió és saber qui, com i quan i, sobretot, la transparència amb què s'operarà i les possibilitats d'impugnar les resolucions no amb l'opacitat amb què es dona en l'àmbit universitari.

10. Que cal facilitar la promoció interna de tots els empleats que adquireixin les competències i els requisits necessaris per progressar en la seva carrera, des dels nivells inferiors fins als superiors, de manera que no es limitin les oportunitats dels qui tenen interès i voluntat d'assolir amb la seva dedicació i esforç les màximes responsabilitats. El mateix que passa en seu privada laboral, a l'Administració pública sempre s'ha volgut estimular els servidors públics amb l'expectativa raonable que poguessin anar millorant el seu estatus, sempre que complissin eficientment amb la seva comesa i adquirissin nous coneixements corresponents a les categories superiors.

11. Que en matèria de negociació col·lectiva i de participació i representació institucional dels empleats públics es fa un important esforç per aclarir els principis, el contingut, els efectes i els límits de la negociació col·lectiva i per millorar-ne l'articulació, a la vista de l'experiència dels últims anys i de la doctrina legal establerta pel Tribunal Constitucional i pel Tribunal Suprem. Es defineixen amb més precisió que la legislació fins ara vigent les matèries que han de ser objecte de negociació i les que en queden excloses i s'aclareixen els efectes jurídics dels pactes i acords. L'EBEP també recalca els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que han de presidir la negociació i introdueix o consolida novetats de relleu amb vista a l'estructura de la negociació col·lectiva, mitjançant la creació d'una mesa general de les administracions públiques, legitimant la negociació col·lectiva en àmbits supramunicipals i permetent negociar en una mateixa mesa les condicions de treball comunes al personal funcionari i al personal laboral.

12. Que s'estableix la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució dels conflictes col·lectius que puguin sorgir en la interpretació i aplicació dels pactes i acords, ja sigui la mediació, obligatòria a instància d'una de les parts, o l'arbitratge voluntari.

## **2. Algunes qüestions sobre l'objecte de l'EBEP**

De conformitat amb l'article 1.3 de l'EBEP repassarem els fonaments del ser i l'estar dels empleats públics.

En primer lloc, cal cohonestar el que és el servei als ciutadans i als interessos generals amb els drets i deures dels empleats públics, amb el benentès que ens trobem davant de prestació de serveis professionals, dependents i per compte d'altri, i no davant de serveis en règim de servitud feudal, encara que es puguin

imposar limitacions o restriccions a un o un altre dret, quan xoquen entre si drets fonamentals, però sempre que les limitacions siguin idònies, indispensables i ponderades.<sup>4</sup>

En segon lloc, s'ha de verificar, en la normativa que s'analitza seguidament, si realment s'aposta per aconseguir que regnin la igualtat, el mèrit i la capacitat en l'accés i en la promoció professional, en la mesura que tots tenen potencialment el mateix dret a prestar serveis com a empleats públics, sempre que hi hagi mèrit i capacitat per a això, i sense que ningú estigui, d'entrada, per sobre de ningú per aconseguir un lloc de treball en les diferents administracions públiques.

En tercer lloc, hem de verificar si es dóna o no un autèntica política a favor de la igualtat de tracte entre dones i homes, principi reconegut amb abast general tant a la CE com a l'ET i a la LETA, a part d'estar recollit en els textos i pactes internacionals que són plenament aplicables i exigibles a Espanya.

En quart lloc, cal repassar el tema de l'objectivitat, la professionalitat i la imparcialitat en el servei garantides amb la inamovilitat només dels funcionaris de carrera, en la mesura que el que es pretén és que no s'estigui al servei dels polítics de torn, sinó de la llei i el dret.

En cinquè lloc, s'ha de veure si s'aconsegueix el desenvolupament i la qualificació professional permanent de l'empleat públic, en la mesura que aquest, com qualsevol altre treballador, ha d'anar compassant-se amb els nous temps, amb les noves exigències del mercat i amb les noves tecnologies.

En sisè lloc, cal tractar de l'avaluació i la responsabilitat en la gestió, cara i creu del mateix fenomen. Hi ha d'haver més control, hi ha d'haver progressió, hi ha d'haver clarificació dels objectius i de les obligacions de cada empleat, ha d'avaluar-se el fet, han d'assumir-se responsabilitats pel mal fet i cal premiar els avenços i les millores.

En tot cas, l'article 7 de l'EBEP assenyala que el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes de l'EBEP que així ho disposin.

L'article 1.3., apartat a, de l'ET exclou del seu àmbit la relació de servei dels funcionaris públics, que s'ha de regular per l'Estatut de la funció pública, així com la del personal al servei de l'Estat, corporacions locals i entitats públiques autònomes, quan, a l'empara d'una llei, aquesta relació es reguli per normes administratives o estatutàries.

### 3. Dels drets individuals dels empleats públics

---

<sup>4</sup> Vegeu la STC 265/2000, de 13 de novembre de 2000 (BOE del 14 de desembre), en el supòsit de presumpta vulneració del dret a la llibertat sindical per denegació de lloc de treball perquè l'interessat ostenta la condició d'*alliberat sindical* i on s'al·lega que la denegació del lloc de feina sol·licitat es fonamenta en la seva condició d'alliberat sindical, la qual cosa vulnera la garantia d'indemnitat que acompanya a la llibertat sindical garantida per l'article 28.1 de la CE. Hem de prendre en consideració, en aquest sentit, la concurrència entre la llibertat sindical de l'empleat públic (art. 28.1 de la CE) i el mandat d'eficàcia en l'actuació de l'Administració pública (art. 103.1 de la CE), concurrència que porta a l'acceptació de certs sacrificis o límits en la garantia d'indemnitat sindical.



Dins del títol III, capítol I, de l'EBEP trobem la regulació que l'article 14 fa dels drets individuals, i hem de remarcar que els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

a) Dret a la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera

Sens dubte, un dels drets més valorats pels servidors públics que aquí només es predica dels funcionaris, no de tots els empleats públics, que constitueix el reforç de la seva imparcialitat en el tractament dels assumptes públics, tant cap als administrats, que són tractats de la mateixa manera, com cap a dins, on els poders públics, per més democràticament que hagin estat elegits, no poden torçar les seves voluntats de complir fidelment amb les seves responsabilitats, i així s'evita la comissió de delictes com els de revelació de secrets, prevaricacions i suborns o tràfic d'influència.<sup>5</sup> Evidentment, l'Administració pública té el dret i el deure d'organitzar-se de la millor manera possible per assolir l'objecte de la seva existència, de la seva raó de ser en cada a cas, per això no és estrany que, com qualsevol empresa, hagi d'anar ajustant els seus efectius als seus objectius de present o de futur, a les necessitats canviants de cada moment, a les noves situacions, i això comportarà, gairebé segur, que hagi d'actuar, òbviament dins de la llei, sobre el personal al seu servei o amb aquest, encara que no capritxosament, sinó justificadament, per exemple, canviant el personal de lloc quan hagi desaparegut una necessitat i n'existeixin d'altres amb necessitat de cobertura, respectant les diferents categories, i en alguns casos, si cal, variant les seves funcions dins dels límits legals.<sup>6</sup>

L'article 52 de l'EBEP (Deures dels empleats públics. Codi de conducta) determina: «Els empleats públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents. Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.»<sup>7</sup> Els principis de conducta són explicitats després llargament a l'article 54 de l'EBEP.

b) Dret a l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional<sup>8</sup>

En l'estricta àmbit de l'ET, això equival al conegut dret laboral a l'ocupació efectiva a què es refereix l'article 4.2.a de l'ET. És dir, que cal exercir efectivament les funcions o tasques que són pròpies de la seva condició o categoria professional, i això s'ha de dur a terme d'acord amb la progressió assolida en la seva

<sup>5</sup> Vegeu la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, per la qual s'aprova el Codi penal (BOE del 24 de novembre); articles 121, 404 i 409 a 430, entre d'altres.

<sup>6</sup> Cal tenir en compte l'article 20.4 de l'EBEP, que regula l'avaluació de l'acompliment i on es preveu que la continuïtat en el lloc de treball obtingut per concurs quedi vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració pública determini.

<sup>7</sup> I respecte el que són aquests principis ètics, vegeu l'article 53 de l'EBEP.

<sup>8</sup> L'article 95.c de l'EBEP considera com a falta molt greu: «L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades».



carrera professional, ja que el personal al servei de l'Administració pública no és un tot terreny al servei de les respectives direccions administratives ni polítiques.

Aquest dret a l'ocupació efectiva imposa a l'empresari el corresponent deure de procurar, en tot cas, l'execució del treball, sobretot quan el dret a l'ocupació efectiva pot vincular-se, en determinats supòsits, a la dignitat de la persona del treballador.

En alguns casos s'haurà de veure si ens trobem o no davant d'una situació de persecució laboral,<sup>9</sup> en què s'intenta fer el buit a l'empleat públic perquè decideixi deixar la feina, o se li dóna ordres per sobre o per sota de la seva categoria professional de manera injustificada, o se li dóna ordres inútils, etc.<sup>10</sup> O, fins i tot, caldrà veure si ens enfrontem a una persecució atemptatòria contra la llibertat sindical que fa de difícil exercici les responsabilitats derivades del càrrec sindical.<sup>11</sup>

c) Dret a la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació

Necessàriament cal recordar que l'article 23.2 de la CE assenyala que els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i els càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis, i això no es refereix només als càrrecs públics representatius, sinó que és una concreció del principi constitucional d'igualtat, i s'ha de vincular amb l'article 103.3 de la CE, referit al dret d'accés a la funció pública de conformitat amb els principis de mèrit i capacitat, i inclou el dret a romandre en el càrrec i a no ser-ne mogut per causes que violin un dret fonamental.<sup>12</sup>

La STC 166/2001, de 16 de juliol (BOE del 14 d'agost), recorda que, com que el dret proclamat a l'article 23.2 de la CE és un dret de configuració legal, «correspon al legislador assenyalar els requisits oportuns dins del degut respecte als principis continguts a l'article 103 de la CE, i als òrgans jurisdiccionals concretar en cada cas quina és la normativa aplicable, ja que és a ells a qui correspon en exclusiva, de conformitat amb l'article 117.3 de la CE, l'enjudiciament dels fets i la selecció i interpretació de les normes». La CE (art. 35.1) assenyala: «1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a la feina, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través de la feina», i l'article 40.2 de la CE assenyala: «2. [...] els poders públics han de fomentar una política que garanteixi la formació i readaptació professionals».

<sup>9</sup> L'article 95.o considera com a falta molt greu: «La persecució laboral».

<sup>10</sup> Vegeu, a títol d'exemple, la Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la qual s'aprova i es publica l'Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració general de l'Estat sobre el Protocol d'actuació davant la persecució laboral en l'Administració general de l'Estat (BOE 1-6-2011).

<sup>11</sup> Vegeu la STC de 22 d'abril de 2002 (BOE de 22 de maig), sobre falta d'ocupació efectiva i vulneració del dret a la llibertat sindical, en què hi ha indicis racionals de marginació laboral de treballadors per la seva condició de representants sindicals, ja que els poders empresarials es troben limitats al seu exercici no solament per les normes legals o convencionals que els regulen, sinó també pels drets fonamentals del treballador, i la utilització lesiva d'aquests constitueix un resultat prohibit (STC 29/2002, d'11 de febrer, FJ 7).

<sup>12</sup> Vegeu la STC 293/1993, de 18 d'octubre de 1993 (BOE del 9 de novembre) sobre presumpta vulneració dels drets de llibertat sindical i d'accés a la funció pública. Cal recordar que l'article 23.2 de la CE concreta el principi general d'igualtat en l'àmbit de la funció pública i garanteix als ciutadans una situació jurídica d'igualtat en l'accés a les funcions públiques, amb la consegüent impossibilitat d'establir requisits per accedir a les funcions públiques que tinguin caràcter discriminatori (STC 47/1990). El precepte actua no solament en el moment de l'accés a la funció pública, sinó també durant la vigència de la relació funcional, i, per tant, és aplicable als actes relatius a la provisió de llocs de treball (STC 7/198, 15/1988 i 47/1989).

En l'àmbit privat, l'apartat *b* de l'article 4.2 de l'ET recull el dret dels treballadors en la relació de treball: «A la promoció i formació professional en el treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives que tendeixen a afavorir la seva major ocupabilitat», i troba diverses vies de desenvolupament d'aquest dret, per exemple, en els articles 11, 23, 24, etc.

Ens enfrontem al progrés en la carrera professional, és a dir, a no quedar-se estancat per tota la vida al lloc de feina pel qual es va ingressar al servei de l'Administració; al dret a la promoció interna, al que coneixem com a *ascensos*; al fet que la promoció interna no resulti capritxosa ni aleatòria, sinó que compleixi amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat (art. 103.3 de la CE); a la implantació de sistemes objectius i transparents, no opacs i impossibles de controlar, com ocorre en les acreditacions universitàries.

És el mateix EBEP el que desenvolupa aquesta matèria al capítol II del títol III, que tracta del dret a la carrera professional i a la promoció interna, encara que tot això produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, segons estableix la disposició final quarta 2.

La carrera professional dels funcionaris és un conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Per això les administracions públiques promouen l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris a través de les lleis de funció pública que es dicten en desplegament de l'EBEP i que regulen la carrera professional aplicable en cada àmbit. Els funcionaris de carrera poden progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Administració corresponent les hagi implantat en un mateix àmbit. Així mateix, l'EBEP (art. 19) es refereix a la carrera professional i promoció del personal laboral, assenyalant que el personal laboral té dret a la promoció professional i que la carrera professional i la promoció del personal laboral s'ha de fer efectiva a través dels procediments previstos en l'ET o en els convenis col·lectius.

Respecte de l'avaluació de l'acompliment, l'EBEP (art. 20) determina que les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats, i diu que l'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració pública determini, donante audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat *c* de l'article 24 d'aquest Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article.

- Dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat

La CE (art.14) assenyala que «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». Així mateix, l'article 35.1 assenyala: «Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a la feina, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través de la feina i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui discriminar-se per raó de sexe».

Necessàriament cal citar aquí la transcendental Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE del 23), l'article primer de la qual disposa: «Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària».

L'apartat *c* de l'article 4.2 de l'ET diu que els treballadors, en la seva relació de feina, tenen el dret: «A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol». Aquest precepte es troba en íntima connexió amb l'article 17 de l'ET. I continua: «Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti».<sup>13</sup>

La Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom (LETA) disposa (art. 4.3) que a l'exercici de la seva activitat professional, els treballadors autònoms tenen els drets individuals següents: *a*) A la igualtat davant de la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, ús d'alguna de les llengües oficials dins d'Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i *b*) A no ser discriminat per raons de discapacitat, de conformitat amb el que estableix la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.<sup>14</sup>

No són, doncs, acceptables les discriminacions a l'hora d'obtenir una plaça per servir a l'Administració pública, ni tampoc, per millorar la seva posició en l'Administració, vigent la relació jurídica de serveis del tipus que sigui.

*d*) Dret a percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei

---

<sup>13</sup> Es pot fer referència als articles següents de l'ET: article 16.2, en matèria d'ingrés al treball; article 17, que regula tota la problemàtica de la no-discriminació en les relacions laborals i que constitueix el nucli dur de tota aquesta regulació; article 22.3, que defineix i regula el sistema de classificació professional; article 23.2, en matèria de promoció i formació professional en el treball; article 24.2, en matèria d'ascensos; article 28, sobre igualtat de remuneració per raó de sexe, i article 55.5, en matèria d'acomiadament nul per causes discriminatòries.

<sup>14</sup> Posteriorment la mateixa LETA (art. 6) detalla el dret a la no-discriminació i les garanties dels drets fonamentals i les llibertats públiques.

Dret a la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta com a contraprestació de la prestació de treball. Tal com disposa l'article 35.1 de la CE, quan ens diu: «Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a la feina [...] i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui discriminar-se per raó de sexe».

Evidentment, som davant del sacrosant dret de l'empleat públic, igual com del treballador al servei de l'empresa privada, i del consegüent deure ineludible de l'ocupador, sigui del tipus que sigui, de pagar els salaris deguts.

En l'àmbit laboral cal atènyer-se 4.2, apartat f, de l'ET, que assenyala el dret del treballador a percebre puntualment la remuneració pactada o legalment establerta. De manera més concreta, tant a l'efecte del dret a les retribucions com a les possibles indemnitzacions a què pugui tenir dret, en seu laboral ha d'atènyer-se, d'entrada, a l'article 26 de l'ET. Dret, doncs, no només a cobrar el pagament degut i amb la intensitat en cada cas corresponents, sinó també a deslliurar-se dels possibles perjudicis o càrregues que la feina li suposi i això a través del cobrament d'indemnitzacions. A la LETA, l'article 4.3.f, recull el dret a «la percepció puntual de la contraprestació econòmica convinguda per l'exercici professional de la seva activitat».

Dins de l'EBEP, el capítol III del títol III (art. 21 a 29) regula amb detall els drets retributius, de la manera següent:

- 1r. Determinació de les quanties i dels increments retributius (art. 21)
- 2n. Retribucions dels funcionaris (art. 22), que es classifiquen en bàsiques i complementàries.
- 3r. Retribucions bàsiques (art. 23): sous i triennis, fixats a la llei de pressupostos generals de l'Estat.
- 4t. Retribucions complementàries (art. 24), la quantia i estructura de les quals s'han d'establir a les corresponents lleis de cada Administració pública.
- 5è. Retribucions dels funcionaris interins (art. 25).
- 6è. Retribucions dels funcionaris en pràctiques (art. 26).
- 7è. Retribucions del personal laboral (art. 27), que es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que hi sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 de l'EBEP.
- 8è. Indemnitzacions per raó del servei (art. 28).
- 9è. Retribucions diferides (art. 29): plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectius.

e) Dret a participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha d'exercir

Aquest precepte, si s'assembla a alguna cosa, és a l'article 4.1 g) ET, que es referix al dret a la informació, consulta i participació en l'empresa, amb la diferència que, en l'EBEP, aquest dret està pensat en clau individual, i així l'art. 14, paràgraf primer assenyala: «Drets individuals. Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de

servei», mentre que en l'ET està pensat en clau col·lectiva i es desenvolupa en el Títol II, que tracta dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors en l'empresa (especialment art.64).

Pel que fa al primer dret, hi ha diversos aspectes d'interès:

- atribució d'uns objectius concrets en la unitat on presti els seus serveis l'empleat públic;
- que pel tipus de feina que es presti es pugui participar conscientment a aconseguir els objectius esmentats.

Per aconseguir això és necessari que els superiors de l'empleat públic informin aquest de les tasques que ha d'executar en la seva unitat amb la finalitat de sumar esforços de manera coordinada, i això es correspon en seu laboral amb l'article 8.5 de l'ET.

f) Dret a la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant de qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics

Es tracta d'una absoluta novetat i diferenciació en relació amb els treballadors al servei de particulars o de l'empresa privada. Ja que és empleat públic i se serveix l'interès general, correspon a l'Administració defensar i protegir els seus empleats públics, sempre que se segueixin procediments judicials a causa d'haver exercitat legítimament les seves funcions o càrrecs públics. En tot cas, per tenir accés a aquests ressorts de protecció cal que l'actuació de l'empleat públic es mogui o s'hagi mogut en el terreny de la legitimitat.

g) Dret la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral

Es tracta d'un dret d'anada i tornada, ja que l'empleat públic té el dret a la promoció i la progressió, però a canvi no només ha de posar en pràctica els coneixements i habilitats teòriques que li han servit per aconseguir la plaça d'empleat públic, sinó que també ha de mantenir-se al dia mitjançant l'anomenada *formació contínua* i el reciclatge, ja que cal actualitzar de manera permanent els vells coneixements i exercitar les pròpies capacitats.

A l'ET hi trobem una referència paral·lela en el ja citat article 4.2.b, que al·ludeix al dret a la promoció i formació professional a la feina, així com al desenvolupament de plans i accions formatives que tendeixen a afavorir una ocupabilitat més elevada.

Aquest dret també reverteix a favor de la millora del servei públic, i per això aquest dret s'ha d'exercir no únicament en horari de feina (sense cost per al treballador), sinó clarament a costa de l'Administració pública, i per això no es pensa tant en la seva ocupabilitat externa gràcies al plus de formació aconseguit a costa dels ciutadans que paguen els seus impostos no només per establir els serveis, sinó també per millorar-los.

h) Dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral

En aquest apartat rau tota l'obligació de respecte a la dignitat del treballador. Els seus preceptes són justificants i concordants en diferents nivells normatius, però aquí no és possible entrar en la quantitat de sentències del Tribunal Constitucional en defensa de la dignitat del treballador.

D'entrada, l'article 10.1 de la CE precisa que «la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social» i el 18.1 garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

El respecte a la dignitat de l'empleat públic s'imposa sobre el seu ocupador, i sobre tota la cadena de comandament, fins a arribar en el seu cas als poders públics o polítics. No som en un sistema feudal ni en un sistema militaritzat. Som davant d'un autèntic límit davant el poder de direcció i organització, el mateix que succeeix en l'àmbit de l'ET. No hi ha cap dubte sobre la proximitat d'aquest precepte amb l'article 4.2.e de l'ET i amb l'article 4.3 de la LETA.

i) Dret a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

Els espanyols (art. 14 de la CE), són iguals davant de la llei, i no pot prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. A supòsits de fet iguals s'han d'aplicar conseqüències iguals, ja que les diferències de tracte necessiten estar motivades adequadament (art. 35.1 de la CE).

Representa discriminació qualsevol acte que, directament o indirectament, comporti una distinció, exclusió, restricció o preferència basada en la raça, el color, l'ascendència o l'origen nacional o ètnic, les conviccions i pràctiques religioses, que tingui com a final o efecte destruir o limitar el reconeixement o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en el camp polític, econòmic, social o cultural.<sup>15</sup>

Segueixen aquesta línia constitucional tant l'article 17 de l'ET com l'article 4.2 de la LETA.

La disposició addicional vuitena de l'EBEP regula els plans d'igualtat, seguint les pautes de l'esmentada Llei 3/2007 orgànica d'igualtat.

j) Dret a l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes tracta del tema en els preceptes següents, ara subsumits ja àmpliament en l'EBEP.<sup>16</sup> L'EBEP tracta de tota aquesta problemàtica al seu article 49, que regula in extenso els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

---

<sup>15</sup> Vegeu l'article 53.2 de la CE.

<sup>16</sup> Vegeu la disposició addicional dinovena de l'EBEP, que tracta de les modificacions a la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública, Llei 30/1984, de 2 d'agost; la disposició addicional vint-i-unena, que introdueix diverses modificacions de la Llei de funcionaris civils de l'Estat, aprovada per Decret 315/1964, de 7 de febrer; la disposició addicional vint-i-dosena, que modifica la Llei 55/2003, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut; la disposició addicional vint-i-tresena, que modifica els articles 22 i 12.b) de la Llei sobre seguretat social dels funcionaris civils de l'Estat, aprovada per Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, i la disposició final sisena d'implantació de les mesures preventives de la persecució sexual i de la persecució per raó de sexe en l'Administració general de l'Estat.



k) Dret a la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic

Ja l'article 20.1 de la CE reconeix i protegeix els drets a expressar i difondre lliurement els pensaments, idees i opinions mitjançant la paraula, l'escrit o qualsevol altre mitjà de reproducció, sempre, òbviament, dins dels límits que imposa en cada cas l'ordenament jurídic.

l) Dret a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

A la CE tenim sengles articles introductoris: l'article 15 ens diu: «Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral», i l'article 40.2 assenyala que els poders públics han de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball.

Pel que fa al personal laboral, l'ET, des de 1980, dedica el seu article 19 a tractar de la seguretat i la higiene; cal destacar que sobresurt, des de 1995, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), així com les altres disposicions de desenvolupament o complementàries i altres normes, legals o convencionals, que contenen prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit.

De conformitat amb l'article 3 de la LPRL, aquesta Llei i les seves normes de desenvolupament són aplicables tant en l'àmbit de les relacions laborals regulades en l'ET, com en el de les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, amb les peculiaritats que, en aquest cas, es preveuen en aquesta Llei o en les seves normes de desenvolupament. Quan aquesta Llei fa referència a treballadors i empresaris, també inclou en aquests termes, respectivament, el personal amb relació de caràcter administratiu o estatutari i l'Administració pública per a la qual aquest personal presta serveis, en els termes expressats en la disposició addicional tercera d'aquesta Llei.

m) Dret a les vacances, descansos, permisos i llicències

En sentit genèric, es pot fer menció a l'article 40.2 de la CE; en l'àmbit de l'ET, als articles del 34 al 38, ambdós inclosos, i pel que fa a la LETA, a l'article 14.

Encara que inicialment l'EBEP no fa referència a la jornada, posteriorment aquesta matèria s'explicita a l'article 47, que disposa que les administracions públiques han d'establir la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de feina pot ser a temps complet o a temps parcial.

L'article 48 regula els permisos dels funcionaris públics, i fixa uns mínims, sense perjudici de la seva millora per les diferents administracions públiques (vegeu l'art. 37 de l'ET).<sup>17</sup> L'article 50 regula la vacances dels funcionaris públics, i assenyala que aquests tenen dret a gaudir, com a mínim,<sup>18</sup> durant cada

---

<sup>17</sup> L'article 8.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14-7-2012) ha modificat l'article 48, de manera que ara l'article 48.1.g té dos paràgrafs separats per punt i a part; el mateix passa amb la lletra i; la lletra k, que tracta dels permisos per a assumptes particulars, passa de sis dies a només tres dies, i s'estableix el permís per matrimoni: «l) Per matrimoni, quinze dies.»

El núm. 3 d'aquest article 8 disposa: «Des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, queden suspesos i sense efecte els acords, pactes i convenis per al personal funcionari i laboral, subscrits per les administracions públiques i els seus organismes i entitats, vinculats o dependents d'aquestes que no s'ajustin al que preveu aquest article, en particular, pel que fa al permís per a assumptes particulars, vacances i dies addicionals als de lliure disposició o de naturalesa similar.»

<sup>18</sup> L'article 8.2 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14-7-2012) ha eliminat aquesta referència «com a mínim».



any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any ha estat menor.

L'article 51 regula la jornada de feina, permisos i vacances del personal laboral, i diu que cal atènyer-se al que estableixen aquest capítol i la legislació laboral corresponent.

*n)* Dret a la jubilació segons els termes i les condicions establerts en les normes aplicables

En matèria de jubilació, podem fixar-nos específicament en els preceptes de l'EBEP següents:

1r. L'esmentat article 29, sobre aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions.

2n. L'article 63, que regula les causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera, diu que la jubilació total del funcionari n'és una de les causes.

3r. L'article 67: precepte central de la regulació en aquesta seu de la jubilació, la qual pot ser: *a)* Voluntària, a sol·licitud del funcionari; *b)* Forçosa, en complir l'edat legalment establerta; *c)* Per declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala, i *d)* Parcial. D'acord amb el que estableixen els apartats 2 i 4.<sup>19</sup>

*o)* Dret a les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable

Al costat del tema específic de la jubilació, de conformitat amb l'article 40.1 de la CE es fa una remissió en bloc bé al règim general de la Seguretat Social, bé al règim especial de Seguretat Social dels funcionaris públics civils, amb el benentès que en els últims temps s'ha disposat la incorporació dels nous funcionaris públics en el règim general.

*p)* Dret a la lliure associació professional

De conformitat amb els articles 7, 22 i 28.1 de la CE, una cosa és l'associació professional i una altra la llibertat sindical. En tot cas, sembla que aquest dret estaria més ben ubicat dins de la secció dels drets individuals exercits col·lectivament.

La STC 115/1987, de 7 de juliol, diu que «el dret d'associació reconegut a les constitucions modernes suposa la superació del recel amb què l'estat liberal va preveure el fenomen associatiu (STC 67/1985, de 24 de maig); per això, en el seu vessant positiu, garanteix la possibilitat dels individus d'unir-se per assolir "tots els objectius de la vida humana", i d'estructurar-se i funcionar el grup format així, lliure de tota interferència estatal indeguda. Per això la suspensió i dissolució administratives de les associacions han estat manifestacions tradicionals d'un sistema de fort control estatal, sobretot el moviment associatiu,

---

<sup>19</sup> L'article 11.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14-7-2012), en relació amb la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de Seguretat Social, disposa: «1. Amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa establerta en l'apartat 3 de l'article 67 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de Seguretat Social ha de ser, en tot cas, la que prevegin les normes reguladores de l'esmentat règim per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.»

caracteritzat en la part essencial per la discrecionalitat i la valoració de l'acció del grup d'acord amb criteris d'oportunitat, i no de legalitat simple i estricta. Així doncs, el Tribunal Constitucional va aclarir que només la llei podia legitimar la intervenció estatal en aquesta àrea de llibertat ciutadana; i que el fet que la decisió l'adoptés un òrgan judicial des del moment inicial, i no es reduís a un moment posterior de control judicial de l'activitat administrativa, suposava de forma preceptiva una garantia addicional molt important, perquè la via judicial és la més adequada per interpretar i aplicar les restriccions dels drets fonamentals. De fet, l'article 22.4 de la CE respon a aquest criteri quan assenyala que «les associacions només es poden dissoldre o suspendre en les seves activitats en virtut de resolució judicial motivada». Es reconeix així una garantia del dret d'associació no prevista en aquests termes als tractats internacionals subscrits per Espanya en la matèria. Per la qual cosa el contingut de l'article 22.4 de la CE resulta preceptiu del dret d'associació que s'imposa al legislador en el moment de regular el seu exercici.

#### q) Dret als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic

Es tracta d'una clàusula de tancament similar a la que trobem a l'apartat *h* de l'article 4.2. de l'ET, que fa menció als altres drets que es deriven específicament del contracte de treball. El mateix trobem en l'article 4.3.k de la LETA quan acaba dient que a «l'exercici de la seva activitat professional, els treballadors autònoms tenen els drets individuals següents: *k*) Qualsevol altres que es derivin dels contractes que han subscrit.» A part d'això, en l'enumeració de drets vista fins ara no s'inclouen tots els drets derivats de la relació contractual, sinó que alguns es troben dispersos en el mateix EBEP de manera asistemàtica.<sup>20</sup>

## 4. Dels drets individuals dels empleats públics exercits col·lectivament

Dins del títol III (Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics), capítol I (relatiu als drets dels empleats públics), trobem la regulació que l'article 15 fa dels drets individuals exercits col·lectivament, és a dir, que els empleats públics tenen els drets individuals següents que exerceixen de forma col·lectiva en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei, expressió innecessària, ja que en tots aquests drets batega l'interès col·lectiu:

#### a) Dret a la llibertat sindical

En desplegament de l'article 28.1 de la CE, la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), segons l'article 1.2 «es consideren treballadors tant aquells que són subjectes d'una relació laboral com aquells que ho són d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques».

La STC 236/2007, de 7 de novembre, assenyala que «la titularitat del dret de llibertat sindical vincula “tots” els treballadors en la seva caracterització material i no jurídicoformal».

---

<sup>20</sup> Vegeu, per exemple, l'article 82 de l'EBEP, que regula la mobilitat per raó de violència de gènere, o el 89, que regula in extenso les excedències. O l'article 96, que en matèria de sancions assenyala, per exemple, que per raó de les faltes comeses es pot imposar «l'acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i que comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen»; o que «Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu».

El reconeixement constitucional del dret de llibertat sindical a l'article 28 —que s'ubica en el títol I (Dels drets i deures fonamentals), capítol segon (Drets i llibertats), secció 1a (Dels drets fonamentals i de les llibertats públiques)— demostra la transcendència que aquest dret té en la configuració del nou règim polític, «com un dret subjectiu públic exercitable *erga omnes*».

La CE es refereix als funcionaris públics, a qui no se'ls nega el dret a la llibertat sindical, sinó que se'ls anuncia una regulació de les peculiaritats del seu exercici. En aquest sentit, l'article 103.3 de la CE preveu que «La llei ha de regular l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a sindicació»; peculiaritats que, en comparació amb el que disposa l'article 28.1 de la CE respecte dels membres de les forces armades i instituts armats de caràcter militar, sembla imposar la Constitució amb caràcter taxatiu. Amb independència d'aquestes peculiaritats, el que resulta clarament evident és que els funcionaris públics, per mandat constitucional, són titulars del dret de llibertat sindical; només així es poden explicar les peculiaritats en el seu exercici, i l'EBEP no entra en aquesta matèria.

La LOLS, en compliment de l'esmentat mandat constitucional, va consagrar, com ja s'ha assenyalat, d'una banda, en el seu article 1.2, una concepció material de treballador titular del dret de llibertat sindical, de tal manera que, a aquest efecte, es consideren treballadors i, per tant, titulars del dret de llibertat sindical reconegut a l'article 1.1 de la LOLS, tant aquells que són subjectes d'una relació laboral, com aquells que ho són d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, però assenjala, tanmateix, que «l'exercici d'aquest dret per part dels membres de cossos i forces de seguretat que no tinguin caràcter militar s'ha de regir per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests instituts» (art. 1.5 de la LOLS).

Ens trobem davant d'una nova manifestació d'un fenomen més general que es coneix com la *laboralització de la funció pública* i que és, en definitiva, una mostra de la creixent tendència expansiva del dret del treball, ja que una llei tan pròpia del dret del treball com la LOLS acull en el seu àmbit tot aquest ampli camp funcional, al marge de les peculiaritats pròpies ja anunciades a la carta magna.

Com un grup específic de funcionaris públics, la LOLS es refereix, com ja hem assenyalat, als membres dels cossos i forces de seguretat que no tinguin caràcter militar, i remet les possibles peculiaritats que respecte del seu exercici preveu l'article 28.1 de la CE a la seva normativa específica, i això en consideració al caràcter armat d'aquests cossos i a les funcions especials que tenen atribuïdes.

#### *b) Dret a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball*

Tant l'ET (art. 4.1.c i g) com la LETA (articles 3.2 i 13, pel que fa referència als acords d'interès professional) recullen el dret a la negociació col·lectiva i participació en l'empresa (cas de l'ET).

L'EBEP dedica el capítol IV al dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional, sota les pautes següents (art. 31): 1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball; 2. Per negociació col·lectiva s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració pública; 3. Per representació s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus

empleats. 4. Per participació institucional s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determini.

L'exercici d'aquests drets establerts es du a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en aquest capítol, sense perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i els seus empleats públics o els representants d'aquests. L'exercici d'aquests drets ha de respectar en tot cas el contingut de l'EBEP i les lleis de desplegament que preveu.

Pel que fa al personal laboral, l'article 32 de l'EBEP diu que la negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables.<sup>21</sup>

La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics, que està subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha de fer mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c, 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu aquest capítol (art. 33 de l'EBEP).

S'han de constituir meses de negociació en les quals estan legitimats per ser-hi presents, d'una banda, els representants de l'Administració pública corresponent, i de l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de la comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants a les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució (art. 34 de l'EBEP).

Les administracions públiques poden encarregar l'exercici de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans que hagin creat aquestes, de naturalesa estrictament tècnica, que tindran la seva representació en la negociació col·lectiva prèvies les instruccions polítiques corresponents i sense perjudici de la ratificació dels acords assolits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això (art. 33.2).

Als efectes de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, s'ha de constituir una mesa general de negociació en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat, així com en cada una de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals.

<sup>21</sup> Mitjançant Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14-7-2012) s'ha afegit un paràgraf segon a l'article 32 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic amb la redacció següent per disposar de manera urgent que «Es garanteix el compliment dels convenis col·lectius i acords que afectin el personal laboral [i aquí rau el gran canvi intervencionista], excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de convenis col·lectius o acords ja signats en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic [caldrà veure quan som davant d'aquestes circumstàncies, segons el parer de qui, què s'entén per *estricteament necessària* i en què consisteix aquest interès públic; però, el més important: com es pot recórrer aquest tipus de decisions?]. En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació».

Com a desenvolupament del que s'ha dit vegeu la recent Resolució de 12 de novembre de 2012, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, per la que s'aprova i publica l'Acord de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat de 29 d'octubre de 2012, sobre assignació de recursos i racionalització de les estructures de negociació i participació (BOE 14-11-2012), de gran interès, restricció i exhaustivitat.

Són competències pròpies de les meses generals la negociació de les matèries relacionades amb condicions de treball comunes als funcionaris del seu àmbit. Depenent de les meses generals de negociació i per acord seu es poden constituir meses sectorials.<sup>22</sup>

Ambdues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe i a proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació.

L'EBEP precisa les matèries objecte de negociació de manera exhaustiva, i també les que queden excloses de l'obligatorietat de la negociació, com ara: *a)* Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització; *b)* La determinació de condicions de treball del personal directiu. *c)* Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica; etc. (art. 37).

En el si de les meses de negociació corresponents, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legítimes a aquests efectes, per determinar condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions (art. 38 de l'EBEP).

Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tenen la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

Respecte dels òrgans de representació, cal atènyer-se al que diu l'article 39 de l'EBEP: «Els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal», amb paral·lelismes amb l'ET. Sobre les funcions i la legitimitat dels òrgans de representació cal atènyer-se a les previsions de l'article 40 de l'EBEP i, sobre les garanties de la funció representativa del personal, a l'article 41.<sup>23</sup>

*c)* Dret a l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat<sup>24</sup>

L'article 28.2 de la CE disposa: «Es reconeix el dret a la vaga dels treballadors per defensar els seus interessos. La Llei que reguli l'exercici d'aquest dret ha d'establir les garanties precises per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat».

Sobre aquest dret es pot advertir que cal aplicar la norma preconstitucional del RDLRT 17/1977, de 4 de març, compassat per l'àmplia doctrina dels tribunals, especialment del Tribunal Constitucional des de la seva transcendental sentència 11/1981. L'EBEP fa escasses referències a aquest dret, però tot i així hi ha un clar reconeixement d'aquest dret, i això encara que no se n'hagués dit res en l'EBEP.

---

<sup>22</sup> Sobre la constitució i composició de les meses de negociació, vegeu l'article 35 de l'EBEP. En relació amb les meses generals de negociació, vegeu l'article 36.

<sup>23</sup> Mitjançant l'article 12 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE 14-7-2012), es determinen les unitats electorals en l'Administració general de l'Estat, en compliment del que disposa l'article 39.4 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat.

En tot cas, les noves unitats electorals entraran en vigor a partir de l'1 de març de 2015, data en què tots els mandats en vigor o prorrogats s'extingiran com a conseqüència de l'elecció dels nous òrgans de representació, elecció que s'haurà de produir en el termini de 10 mesos des de la data indicada.

<sup>24</sup> L'article 95 de l'EBEP considera que són «faltes molt greus: *l)* La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga i *m)* L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga».

El reconeixement constitucional del dret de vaga a l'article 28.2 —que s'ubica en el títol I (Dels drets i deures fonamentals), capítol segon (Drets i llibertats), secció primera (Dels drets fonamentals i de les llibertats públiques) de la CE— demostra clar i net la transcendència que aquest dret té en la configuració del nou règim polític, «com un dret subjectiu públic exercitable *erga omnes*», i això sense necessitat fins i tot que sigui immediatament regulat mitjançant llei orgànica, ja que encara continua regulat per norma preconstitucional, encara que degudament depurada pel Tribunal Constitucional des de la transcendental STC 11/1981).

El dret de vaga és un dret fonamental de les persones, però no pot utilitzar-se de manera absoluta, sinó que ha de tenir uns límits que, com a mínim, han de trobar el seu punt de referència en drets de rang i transcendència igual o superior que el mateix dret de vaga. El dret de la comunitat a certes prestacions vitals és prioritari respecte del dret de vaga, amb el benentès, en tot cas, que [...] «La consideració d'un servei com a essencial no significa la supressió del dret de vaga dels treballadors ocupats en aquest servei, sinó la previsió de les garanties necessàries per al seu manteniment [...] (ara bé) [...] quina mena de garanties ordenades al manteniment dels serveis essencials es poden adoptar sense detriment de l'article 28.2 de la CE és una qüestió que no pot ser resolta apriorísticament remetent a la ponderació, d'una banda, de les circumstàncies concurrents en la vaga i en la comunitat sobre la qual incideix (extensió territorial, durada, etc.) i, de l'altra, a la naturalesa dels drets o béns constitucionalment protegits sobre els quals repercuteix» (F. 3r de la STC 53/1986, de la Sala Segona, de 5 de maig). L'important no ha de ser tant la titularitat pública o privada del servei, com la rellevància del servei, i correspon a la llei «determinar, en la mesura possible, nominalment, el contingut de l'expressió —forçosament imprecisa— serveis essencials».

Referent al personal al servei de les administracions públiques, és a dir, tant el personal funcionari com contractats laborals, l'article 15 de l'EBEP estableix amb caràcter general com a dret individual exercit col·lectivament, entre d'altres, el de vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat. Amb aquest reconeixement general a l'exercici d'aquest dret per part dels empleats públics, queden per resoldre les qüestions limitadores i procedimentals que poden afectar els diferents cossos funcionaris. En aquest sentit, i tenint present el contingut de l'esmentat Estatut bàsic, es pot inferir el següent: el personal funcionari subjecte a l'EBEP ha de seguir les normes procedimentals que en el seu moment s'estableixin com a conseqüència del seu desplegament normatiu, en virtut del que preveu l'article 6 i la disposició final quarta del mateix EBEP. El personal laboral es regeix per la legislació laboral, és a dir, pel RDLRT i pels preceptes de l'EBEP que ho disposin així (art. 7 de l'EBEP).

L'EBEP regula la deducció de retribucions dient que: «Sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de jornada no realitzada dóna lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador, i els qui exercitin el dret de vaga no meritaren ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagin estat en aquesta situació i la deducció d'havers que s'efectuï no pot tenir caràcter de sanció ni afectar el règim respectiu de les seves prestacions socials» (art. 30).

d) Dret al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas

L'article 37.2 de la CE reconeix el dret dels treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret, sense perjudici de les limitacions que pugui establir,



ha d'incloure les garanties necessàries per assegurar el funcionament dels serveis essencials de la comunitat.

L'apartat *d* de l'article 4.1 de l'ET reconeix en aquest sentit el dret dels treballadors a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu.

L'article 45 de l'EBEP tracta de la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius, i disposa que, amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries que preveu l'article 38.5 per al coneixement i la resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels pactes i acords, les administracions públiques i les organitzacions sindicals a què es refereix el present capítol poden acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius. Exclusivament, doncs, solució de conflictes col·lectius.

Els conflictes a què es refereix l'apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades a l'article 37, excepte per a aquelles en què hi ha reserva de llei.

Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació és obligatòria quan la sol·licita una de les parts, i les propostes de solució que ofereixen el mediador o mediadors poden ser lliurement acceptades o rebutjades per aquestes parts. L'arbitratge: mitjançant el procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, i es comprometen per endavant a acceptar el contingut d'aquesta resolució.

L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels pactes i acords regulats en l'EBEP, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord conforme al que preveu aquest Estatut.

Aquests acords són susceptibles d'impugnació. Específicament, es pot interposar recurs contra la resolució arbitral en el cas que no s'haguessin observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i formalitats establerts a aquest efecte o quan la resolució hagi versat sobre punts no sotmesos a la seva decisió, o que aquesta contradigui la legalitat vigent.

*e)* Dret de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest Estatut

L'article 21 de la CE reconeix el dret de reunió pacífica i sense armes. L'exercici d'aquest dret no necessita autorització prèvia. Aquest dret constitucional va ser regulat amb abast general per la Llei orgànica 9/1983, de 15 de juliol, reguladora del dret de reunió.

L'article 46 de l'EBEP assenyala que estan legitimats per convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals: els delegats de personal, les juntes de personal, els comitès d'empresa i els empleats públics de les administracions respectives en nombre no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

Les reunions al centre de treball s'autoritzen fora de les hores de feina, llevat d'acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estiguin legitimats per convocar-les. La realització de la reunió



no pot perjudicar la prestació dels serveis i els qui la convoquin són responsables del seu desenvolupament normal.

En l'àmbit laboral el tema està regulat a l'apartat *f* de l'article 4.1 i als articles 77 a 80 de l'ET. Una altra especialitat a l'exercici del dret de reunió és el dret de reunió sindical, concretat a l'article 8, apartat *b*, de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.<sup>25</sup>

Així mateix, cal precisar que l'únic dret que protegeix la nostra Constitució és el de reunió «pacífica i sense armes»; l'exercici d'aquest dret no requereix autorització, i s'ha de tenir en compte que la comunicació prèvia només és exigible en les reunions en llocs de trànsit públic o manifestacions, sense que aquesta comunicació pugui considerar-se com una sol·licitud d'autorització, per tal com simplement suposa posar-ho en coneixement de l'autoritat administrativa, amb la finalitat que aquesta pugui adoptar les mesures pertinents no només per a la protecció de drets i béns de titularitat de tercers, sinó també per possibilitar l'exercici en llibertat del dret dels manifestants (STC 59/1990, de 29 de març i 66/1995, de 8 de maig).

### **Bibliografia bàsica a partir de l'Estatut bàsic de l'empleat públic 2007**

CAMARA DEL PORTILLO, Diego. *Régimen disciplinario de los empleados públicos: La nueva regulación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Marcial Pons, 2008.

Diversos autors. *El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo legislativo*. Saragossa: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2007.

Diversos autors. *Estatuto básico del empleado público*. Madrid: El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, desembre 2007.

Diversos autors. *Personal de las entidades locales. Su régimen jurídico y gestión en el Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, 2009.

LÓPEZ GÓMEZ, José Manuel. *La relación laboral especial de empleo público: Estudio de su régimen jurídico tras el Estatuto Básico del Empleado Público*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2009.

MONEREO PÉREZ, José Luis (dir. i coord.) [et al.]. *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2007*. Granada: Comares, 2008.

---

<sup>25</sup> El Tribunal Constitucional defineix el dret de reunió com una manifestació col·lectiva de la llibertat d'expressió exercitada a través d'una associació transitòria de persones, que opera a tall de tècnica instrumental posada al servei de l'intercanvi o exposició d'idees, la defensa d'interessos o la publicitat de problemes i reivindicacions; dret que té una íntima connexió amb els drets de lliure expressió i associació, en entendre que sorgeix com un dret autònom intermediari entre aquests (STC 66/1995, de 8 de maig, i 85/1988, de 28 d'abril). I, efectivament, aquesta connexió amb la llibertat d'expressió fa que tingui una rellevància especial, com ja, en el seu moment, va ser declarat pel Tribunal Europeu de Drets Humans, en assenyalar que la protecció de les opinions i de la llibertat d'expressar-les constitueix un dels objectius de la llibertat de reunió i d'associació (STEDH cas Stankov, de 13 de febrer de 2003).

PALOMAR OLMEDA, Alberto (dir.). *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2008.

PALOMAR OLMEDA, Alberto. *El nuevo Estatuto del Empleado Público*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, 2007.

PARADA VÁZQUEZ, Ramón. *Derecho del empleo público: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Marcial Pons, 2007.

PINAZO HERNANDIS, Javier. *Empleo público para una nueva Administración Pública*. València: Tirant lo Blanch, 2007.

REY GUANTER, Salvador del (dir.). *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: La Ley, 2008.

ROQUETA BUJ, Remedios. *El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: La Ley, 2007.

RUANO RODRÍGUEZ, Lucía (dir.). *La negociación colectiva en las Administraciones Públicas a propósito del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2007. (Manuales de Formación Continuada; 41)

SÁNCHEZ MORÓN, Miguel (dir.). *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Valladolid: Lex Nova, 2007.

VILLA GIL, Luis Enrique de la. «El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario de urgencia a los aspectos laborales de la Ley 7/2007, de 12 de abril». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [Iustel], núm. 14, 2007.

