Pactos y Acuerdos.

En el seno de las Mesas de Negociacion correspondientes, los representantes de las Administraciones Publicas → podran concertar Pactos y Acuerdos con la representacion de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinacion de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

Los Pactos se celebraran sobre materias que se correspondan estrictamente con el ambito competencial del organo administrativo que lo suscriba y se aplicaran directamente al personal del ambito correspondiente.

Los Acuerdos versaran sobre materias competencia de los organos de gobierno de las Administraciones Publicas. → Para su validez y eficacia sera necesaria su aprobacion expresa y formal por estos organos.

Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los organos de gobierno, el contenido de los mismos sera directamente aplicable al personal incluido en su ambito de aplicacion, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificacion o derogacion, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

ACUERDOS ⇨ RATIFICACIÓN ⇨ APLICACION

modificacion o derogacion

Si los Acuerdos **ratificados** tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, solo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autonomas, su contenido carecera de eficacia directa.

en este supuesto, el organo de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procedera a la elaboracion, aprobacion y remision a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autonomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificacion de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se debera iniciar la renegociacion de las materias tratadas en el plazo de un mes, si ası lo solicitara al menos la mayorıa de una de las partes.

Los Pactos y Acuerdos deberan determinar las partes que los conciertan, el ambito personal, funcional, territorial y temporal, ası como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

Se estableceran Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composicion y funciones que las partes determinen.

¿qué ocurre con los Pactos celebrados y los Acuerdos una vez que han sido ratificados?

Se remiten a la Oficina Pública que cada Administración competente determine.
Se publican directamente en el Boletín Oficial sin necesidad de trámite previo.
La Autoridad respectiva ordena su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.
Se archivan únicamente en la Administración competente sin ser publicados.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociacion o en la renegociacion → una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solucion extrajudicial de conflictos, correspondera a los organos de gobierno de las Administraciones Publicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con estas excepciones

- se prorrogaran de ano en ano si no mediara denuncia expresa de una de las partes.
- La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duracion, se producira en los terminos que los mismos hubieren establecido.
- Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artıculo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendran la consideracion y efectos previstos en este artıculo para los funcionarios y en el artıculo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Según el **Artículo 37** de la **Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, el texto mencionado establece que cuando los **Pactos y Acuerdos** abordan **materias y condiciones generales de trabajo comunes** tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, estos tendrán efectos diferenciados en función del régimen jurídico de cada tipo de empleado:

1. **Para los funcionarios públicos:**

1. Los pactos y acuerdos tendrán los efectos previstos en la misma **Ley 5/2015** (es decir, se aplican según las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público). Esto implica que las condiciones de trabajo estarán reguladas según los criterios de la normativa aplicable a los empleados públicos.

2. **Para el personal laboral:**

1. En este caso, los efectos de los pactos y acuerdos estarán regulados por el **Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores**. Este artículo se refiere a la regulación y alcance de los convenios colectivos, estableciendo que los acuerdos deben respetar las condiciones específicas del régimen laboral privado.

En resumen:
La disposición asegura que los pactos y acuerdos comunes a ambas categorías (funcionarios y laborales) respeten las normativas correspondientes a cada grupo, evitando conflictos normativos y manteniendo la separación de los regímenes jurídico-administrativo (para funcionarios) y laboral (para personal laboral).

Pregunta 1:
¿Qué ocurre cuando los Pactos y Acuerdos contienen materias y condiciones generales comunes para el personal funcionario y laboral según la Ley 5/2015?
Respuestas:

1. Se aplican únicamente al personal funcionario.
2. Se deben dividir en dos documentos separados.
3. Tienen los efectos previstos en la Ley 5/2015 para los funcionarios y en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.
4. Se aplica exclusivamente lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué normativa regula los efectos de los Pactos y Acuerdos para el personal laboral?
Respuestas:
1. El Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 5/2015).
2. El Código Civil.
3. El Estatuto de los Trabajadores, artículo 83.
4. La Constitución Española.

¿Cómo se aplican los Pactos y Acuerdos al personal funcionario según la Ley 5/2015?
Respuestas:
1. Según las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. De acuerdo con las normas del Código Laboral.
3. En base a los convenios colectivos laborales.
4. Solo a través de un proceso judicial.

¿Qué garantiza la Ley 5/2015 al establecer efectos diferenciados para el personal funcionario y laboral en los Pactos y Acuerdos?
Respuestas:

1. La aplicación de las mismas normas para ambos grupos.
2. La separación entre los regímenes jurídico-administrativo y laboral.
3. Que el personal laboral siga las disposiciones del régimen administrativo.
4. Que no existan procedimientos de negociación

¿Qué regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en este contexto?
Respuestas:
1. Los procedimientos de solución de conflictos en el ámbito laboral.
2. Las materias y efectos de los convenios colectivos para el personal laboral.
3. Las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.
4. Las reglas de negociación de Pactos comunes entre funcionarios y laborales.

Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ambitos y en relacion con las competencias de cada Administracion Publica, podran establecer:

Establecer la estructura de la negociacion colectiva ası como

fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ambito y

Establecer los criterios de primacıa y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interes publico derivada de una alteracion sustancial de las circunstancias economicas, los organos de gobierno de las Administraciones Publicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interes publico.

En este supuesto, las Administraciones Publicas deberan informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspension o modificacion.

Excepciones:

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogaran de ano en ano si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duracion, se producira en los terminos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Organos de representacion.

Los organos especıficos de representacion de los funcionarios → Delegados / Junta de personal

Cuando el numero de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50,	su representacion correspondera a los Delegados de Personal.
Hasta 30 funcionarios	1 Delegado
de 31 a 49 funcionarios	3 Delegados

Las Juntas de Personal se constituiran en unidades electorales que cuenten con un censo mınimo de 50 funcionarios.

. El establecimiento de las unidades electorales se regulara por el Estado y por cada Comunidad Autonoma dentro del ambito de sus competencias legislativas.

los organos de gobierno de las Administraciones Publicas podran modificar o establecer unidades electorales en razon del numero y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuracion de las mismas a las estructuras administrativas o a los ambitos de negociacion constituidos o que se constituyan.

Cada Junta de Personal se compone de un numero de representantes, en funcion del numero de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente

De 50 a 100 funcionarios: 5.
De 101 a 250 funcionarios: 9.
De 251 a 500 funcionarios: 13.
De 501 a 750 funcionarios: 17.
De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fraccion, con el maximo de 75.

. Las Juntas de Personal
- elegiran de entre sus miembros un Presidente y un Secretario
  Añadir texto
- elaboraran su propio reglamento de procedimiento, que no podra contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislacion de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al organo u organos competentes en materia de personal que cada Administracion determine.
  - El reglamento y sus modificaciones deberan ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Funciones y legitimacion de los organos de representacion.	*Garantias de la funcion representativa del personal.*
Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendran las siguientes funciones, en sus respectivos ambitos: a) Recibir informacion, sobre la polıtica de personal, ası como sobre los datos referentes a la evolucion de las retribuciones, evolucion probable del empleo en el ambito correspondiente y programas de mejora del rendimiento. b) Emitir informe, a solicitud de la Administracion Publica correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantacion o revision de sus sistemas de organizacion y metodos de trabajo. c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. d) Tener conocimiento y ser oıdos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, ası como en el regimen de vacaciones y permisos e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevencion de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. f) Colaborar con la Administracion correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decision mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estaran legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vıa administrativa o judicial en todo lo relativo al ambito de sus funciones.	Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, dispondran en el ejercicio de su funcion representativa de las siguientes garantıas y derechos: a) El acceso y libre circulacion por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepcion de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislacion vigente. b) La distribucion libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el ano inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador. d) Un credito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala: Hasta 100 funcionarios: 15. De 101 a 250 funcionarios: 20. De 251 a 500 funcionarios: 30. De 501 a 750 funcionarios: 35. De 751 en adelante: 40. Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que ası lo manifiesten podran proceder, previa comunicacion al organo que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquella ejerza su representacion, a la acumulacion de los creditos horarios. e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el ano siguiente a su extincion, exceptuando la extincion que tenga lugar por revocacion o dimision. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podran ser discriminados en su formacion ni en su promocion economica o profesional por razon del desempeno de su representacion. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y esta como organo colegiado, ası como los Delegados de Personal, en su caso, observaran sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administracion senale expresamente el caracter reservado, aun despues de expirar su mandato. En todo caso, ningun documento reservado entregado por la Administracion podra ser utilizado fuera del estricto ambito de la Administracion para fines distintos de los que motivaron su entrega. ¿Qué sucede con el deber de sigilo profesional de los miembros de la Junta de Personal después de expirar su mandato? 1. Se extingue automáticamente con el final del mandato. 2. Dependerá de la aprobación del órgano colegiado. 3. **Se mantiene vigente incluso después de expirar su mandato.** 4. Solo aplica si el asunto sigue siendo relevante. ¿En qué ámbito pueden utilizarse los documentos reservados entregados por la Administración? 1. En reuniones sindicales para informar a los trabajadores. 2. **Solo dentro del ámbito de la Administración y para los fines que motivaron su entrega.** 3. Para fines relacionados con la negociación colectiva, sin restricciones. 4. En investigaciones externas relacionadas con los trabajadores. Qué condiciones establece la Administración sobre los asuntos que se consideran reservados? 1. Deben estar registrados en el acta de la Junta de Personal. 2. Los asuntos pueden ser públicos después de 5 años. 3. **La Administración debe señalar expresamente el carácter reservado de dichos asuntos.** 4. Son reservados automáticamente todos los documentos relacionados con el personal.