

Cambiar condiciones laborales exige consultar al sindicato

Un juzgado de Santander ha argumentado que cuando una decisión de la Administración repercute en las condiciones de trabajo de los funcionarios debe consultarse previamente con los sindicatos. Sin embargo, en este caso no era preceptiva la negociación colectiva.

Gonzalo de Santiago 07/03/2008

Cuando una decisión de la Administración Pública afecte o tenga repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos es preceptiva la consulta a los sindicatos. Así lo ha concluido el Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Santander, que, sin embargo, ha desestimado el recurso que presentó un sindicato contra una resolución de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla motivada por las obras de dicho centro alegando que no se respetó la negociación colectiva.

La organización sindical, el STEC-STAC, mantenía que se procedió a modificar los horarios, turnos de trabajo, calendarios de vacaciones y otras condiciones de trabajo de varios profesionales y que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical, contenido en el artículo 28.1 de la Constitución.

En concreto, el caso se refiere a las medidas adoptadas por la Administración demandada en cuanto a la reubicación de unidades clínicas, reajustes de horarios y programación de vacaciones como consecuencia del inicio de la tercera fase de las obras del hospital.

La sentencia argumenta que este tipo de medidas constituyen una manifestación de la potestad de autoorganización reconocida por ley a la Administración.

Por lo tanto, según la sentencia, estas acciones no se incluyen entre las que la ley exige que sean objeto de negociación colectiva (artículo 32 de la Ley 9/87 de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas), "pues no se están estableciendo condiciones de trabajo sino una cosa distinta".

Según el tribunal, no se pueden equiparar los actos de ordenación y gestión del personal a "las reglas y principios que han de regir cuando se trata de establecer o modificar las condiciones laborales".

Medidas de adaptación

En este caso, razona el fallo, no se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva, ya que "se parte de aplicar la normativa vigente en materia de condiciones laborales y adaptarlas y ajustarlas a las necesidades del servicio en cuanto al traslado de ciertas unidades, readaptación de carteleras y demás que resulten necesarias, lo que no constituye sino formas de ejercicio de la potestad organizativa en materia de personal de la Administración".

Sin embargo, el artículo 34 de la Ley 9/87 establece que "cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos procederá la consulta de las organizaciones sindicales y sindicatos".

En este sentido, "los cambios de ubicación y reajustes efectuados e impugnados pueden afectar a las condiciones en que se desarrolle el trabajo del personal, y por ello, si bien no se necesita la negociación, se considera que es preciso someter los cambios a la consulta de las organizaciones sindicales y sindicatos".

No sin negociación

Un juzgado de Oviedo anuló una resolución que aprobaba un plan de formación por no haberse negociado con los sindicatos. La Ley 9/87 sí ve como requisito imprescindible negociar en el caso de programas y fondos para la promoción interna, formación y perfeccionamiento

Diario Médico