

CAPITULO II
DERECHOS SINDICALES Y DE HUELGA



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMOS
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES



CAP. II

Como es sabido, la Ley 9/1.987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, establece las Juntas de Personal como órgano específico de representación del personal (excepto el laboral) al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas del INSALUD.

En cada Area de Salud (en Castilla-León y en Castilla-La Mancha, en cada zona o circunscripción que se hubiese definido) se constituirá una Junta de Personal, la cual representará a todo el personal (excepto al laboral, como queda dicho) que preste servicios en todas las Instituciones Sanitarias del Area de Salud.

En la actualidad, una vez concluidas las recientes elecciones a representantes de dicho personal, de conformidad con la citada Ley 9/1987, y próximas a constituirse -o incluso constituidas ya-, tras la proclamación de candidatos electos por las Juntas Electorales de Zona, las correspondientes Juntas de Personal, las Direcciones Provinciales del INSALUD deben tener presente a tales Juntas de Personal como único órgano específico de representación de todo el personal (con la repetida excepción del personal laboral) que preste servicios en las Instituciones Sanitarias del Area de Salud.

El único propósito de facilitar la relación entre las distintas Direcciones Provinciales del INSALUD y las nuevas Juntas de Personal, así como de homogeneizar la actuación de dichas Direcciones Provinciales respecto a las Juntas, en especial en lo relativo al ejercicio de sus derechos y facultades y a la observancia de sus garantías, hace necesario fijar, siquiera sea con carácter provisional, y sin ánimo reglamentarista alguno, ni intención de agotar la casuística, a modo únicamente de instrucciones internas que en nada obligan, obviamente, a las Juntas de Personal, una serie de criterios uniformes sobre distintas cuestiones.

Por otra parte, se ha estimado conveniente también, efectuar una referencia a la normativa reguladora de las Secciones Sindicales, en la medida en que a partir de ahora, el personal afiliado a un Sindicato que tenga representación en la correspondiente Junta de Personal también puede constituir las, ostentando las mismas, en este caso, los específicos derechos que establecen los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical.

Asimismo, se ha considerado necesario también, y con el mismo carácter anteriormente expresado, hacer

.../..



referencia expresa a otras materias de especial interés, contenidas igualmente en la Ley 9/1.987; concretamente, a las constituidas por el derecho de reunión, locales y tableros de anuncios, a las que dicha Ley da un tratamiento común tanto para las Juntas de Personal como para las Organizaciones Sindicales (Secciones Sindicales), y a la cuota sindical.

A dichos efectos, por esta Dirección General se dictan, provisionalmente, las siguientes

I N S T R U C C I O N E S

A.-JUNTAS DE PERSONAL

1.-Las Juntas de Personal en las Instituciones Sanitarias Públicas del INSALUD

Las Juntas de Personal son el único órgano específico de representación del personal (excepto el laboral) al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas del INSALUD, y se encuentran reguladas por la Ley 9/1.987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (B.O.E. de 17 de junio de 1.987).

En cada Area de Salud (o, en su caso, zona o circunscripción), se constituirá una Junta de Personal, la cual representará a todo el personal al servicio de todas las Instituciones Sanitarias del INSALUD del Area de Salud.

2.-Constitución de las Juntas de Personal

El artículo 27.5 de la Ley 9/1987, establece que la Junta Electoral de Zona, hará públicos los resultados definitivos del escrutinio, proclamando a los candidatos electos, con especificación de la candidatura a que pertenezcan.

En consecuencia, y no efectuando la Ley otras previsiones, una vez proclamados los candidatos electos, las Juntas de Personal pueden constituirse a iniciativa de los propios candidatos electos o de los correspondientes Sindicatos. Es decir, la Administración no tiene intervención alguna en dicha constitución, y ello sin perjuicio de que de solicitarlo los correspondientes candidatos electos o Sindicatos, la Dirección Provincial deberá facilitarles los medios materiales que permitan dicha constitución, es decir, local y material necesario.

En todo caso, tan pronto se comunique a la

.../..



Dirección Provincial del INSALUD la constitución de la Junta o Juntas de Personal que correspondan a su ámbito, acreditada mediante la correspondiente acta de constitución, la Dirección Provincial deberá tener presente a las mismas, adoptando las medidas necesarias tendentes a asegurar el debido cumplimiento de la normativa que regula las facultades, garantías y derechos de las Juntas.

A tal efecto, inmediatamente que la Dirección Provincial conozca la constitución de la Junta, la dará a conocer a todas las unidades de personal del correspondiente ámbito, facilitándoles relación de sus miembros, con expresión de nombre y apellidos, y especificando las personas designadas Presidente y Secretario y, en su caso, el miembro o miembros de la Junta que hubiesen sido designados para actuar como interlocutores ante la Administración.

3.-Composición de las Juntas de Personal (art. 8 de la Ley 9/1.987)

Las Juntas de Personal se componen de un número de representantes de acuerdo con el número de personas que prestan servicio en la respectiva Area de Salud y según la siguiente escala:

De 50 a 100 personas:	5
De 101 a 250 personas:	7
De 251 a 500 personas:	11
De 501 a 750 personas:	15
De 751 a 1.000 personas:	19
De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75.	

Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley. El reglamento, así como sus modificaciones, deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Tan pronto la Dirección Provincial tome contacto con la Junta de Personal, se solicitará a la misma que, una vez elabore su reglamento de procedimiento, facilite copia del mismo a la Dirección Provincial, así como, en su caso y en su momento, de sus modificaciones. Una vez recibida por la Dirección Provincial, ésta remitirá de inmediato fotocopia del reglamento y, en su caso, de sus modificaciones a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones (Subdirección General de Personal Estatutario), quien seguidamente remitirá fotocopia a su vez a la Dirección General de la Función

.../..



Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas.

4.-Interlocutores por parte del INSALUD ante las Juntas de Personal

La representación del INSALUD ante la Junta o Juntas de Personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del INSALUD la ejercerá el correspondiente Director Provincial del INSALUD, el cual podrá delegarla en alguno de los Subdirectores Provinciales o, para asuntos concretos, en alguno de los titulares de los órganos de Dirección de las Instituciones Sanitarias.

El representante del INSALUD podrá asistir a las reuniones acompañado o asistido por las personas que estime necesarias.

5.-Representantes por parte del personal

La representación del INSALUD anteriormente expresada, tendrá como interlocutor representante de todo el personal destinado en su ámbito de competencias, a la correspondiente Junta o Juntas de Personal y dentro de ellas, al miembro o miembros que las mismas designen de acuerdo con lo que disponga su reglamento de procedimiento.

6.-Revocaciones, dimisiones y sustituciones de los miembros de las Juntas de Personal (art. 20 de la Ley 9/1.987)

a) Revocación: La revocación de los miembros de la Junta de Personal sólo puede efectuarse por decisión de quienes los hubieran elegido, y ello mediante el procedimiento previsto en el artículo 20 de la Ley, es decir, asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, hasta transcurridos seis meses de su elección, no podrá efectuarse su revocación.

b) Dimisión: La dimisión puede producirse en cualquier momento sin que, lógicamente, esté previsto procedimiento alguno.

c) Sustituciones: Las vacantes producidas en las Juntas de Personal por dimisión, revocación o cualquier otra causa, se cubrirán automáticamente por el candidato siguiente de la misma lista a que pertenezca el sustituido. El sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato.

.../...



d) Comunicación de las sustituciones y revocaciones: Las sustituciones y revocaciones deben ser comunicadas por la Junta de Personal a la Dirección Provincial. Caso de que la Dirección Provincial tenga conocimiento de que se ha producido una vacante en una Junta de Personal que no le ha sido comunicada, deberá preguntar a la misma si la persona que ha producido la vacante continúa siendo miembro de ella.

De todas las sustituciones y revocaciones que se comuniquen a la Dirección Provincial, ésta dará inmediato traslado a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones (Subdirección General de Personal Estatutario), quien lo comunicará a la Oficina Pública correspondiente y a la Dirección General de la Función Pública. Asimismo, la Dirección Provincial publicará las sustituciones y revocaciones en los correspondientes tabloneros de anuncios.

7.-Reuniones con las Juntas de Personal

La Dirección Provincial del INSALUD mantendrá las reuniones que considere necesarias con las Juntas de Personal.

En todo caso, de no haberse promovido reuniones por las Juntas de Personal, el Director Provincial del INSALUD promoverá al menos dos reuniones al año.

8.-Información a facilitar a las Juntas de Personal (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Las Direcciones Provinciales del INSALUD entregarán trimestralmente a las Juntas de Personal información sobre la política de personal del Instituto, concretada, dentro del ámbito de su respectiva competencia, en:

- Puestos anunciados a la provisión entre personal de las Instituciones Sanitarias, tanto convocados como cubiertos.

- Número de altas y bajas de personas correspondientes al Área de Salud.

Asimismo, se entregará a las Juntas de Personal información trimestral sobre:

- Estadística sobre índice de absentismo y sus causas.

- Accidentes en acto de servicio y enfermedades

.../...



profesionales y sus consecuencias.

- Indices de siniestralidad.

- Estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

Al anterior objeto deberán adoptarse cuantas medidas procedan para garantizar la entrega puntual de la antedicha información.

En todo caso, cuando se impongan sanciones por faltas muy graves, la Dirección Provincial informará a la Junta de Personal tan pronto conozca la sanción impuesta.

9.-Cuestiones de las que tienen que tener conocimiento y en las que deben ser oídas las Juntas de Personal (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Las Juntas de Personal deben tener conocimiento y tendrán que ser oídas cuando se adopten medidas o se establezcan modificaciones en relación con las siguientes materias:

- Jornada laboral y horario de trabajo.

- Permisos, vacaciones y licencias.

Al anterior objeto, las Direcciones Provinciales remitirán a las Juntas de Personal, poniendo a su disposición, en su caso, la documentación correspondiente, entendiéndose que existe conformidad si en el plazo de quince días, desde la audiencia, o, en su caso, desde la recepción de los textos remitidos, no se produce manifestación alguna por parte de las Juntas.

También deben tener conocimiento y ser oídas las Juntas sobre la distribución del complemento de productividad, a cuyo efecto se les facilitará el listado correspondiente a las personas de su ámbito.

10.-Cuestiones sobre las que, a petición de la Dirección Provincial, podrán emitir informe las Juntas de Personal (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Se solicitará informe de las Juntas de Personal en las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación de personal que pudieren

.../..



establecerse.

Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

En las comunicaciones que se cursen solicitando la referida información deberá hacerse constar que de no recibirse el correspondiente informe en un plazo de quince días, se continuará con la normal tramitación del expediente o asunto de que se trate.

11.-Participación de las Juntas de Personal (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Se facilitará a las Juntas de Personal la participación en la gestión de las actividades de carácter social que, en su caso, puedan desarrollarse en la Dirección Provincial, y entre ellas:

- Anticipos.
- Guarderías.
- Becas para el personal y sus hijos.
- Acción Cultural y Recreativa.

La referida participación se instrumentará por medio de la presencia en los órganos colegiados que existan (como es el caso de los Grupos Culturales y Recreativos que puedan estar constituidos en las Instituciones Sanitarias), o puedan llegar a constituirse, y a través de los que, en su caso, se articulen las anteriores actividades, de un representante de la Junta de Personal afectada, designado por la misma de entre sus miembros, así como formulando propuestas sobre dichas actividades a la Dirección Provincial a la que corresponda su gestión.

12.-Condiciones de trabajo, seguridad social y empleo (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Corresponde a las Juntas de Personal vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo.

Por consiguiente, deberá facilitarse a las Juntas de Personal el ejercicio de dicha facultad.

.../..



13.-Seguridad e higiene en el trabajo (art. 9 de la Ley 9/1.987)

Corresponde a las Juntas de Personal, en el ámbito de sus competencias, vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, a cuyo efecto se adoptarán las medidas para facilitar el ejercicio de estas competencias, y muy especialmente en lo relativo a:

- Edificios y locales.
- Servicio de higiene.
- Prevención y extinción de incendios.
- Equipos e instrumental de alta tecnología.
- Evacuación de edificios públicos.
- Trabajo con pantallas de visualización de datos.

14.-Legitimación y sigilo profesional (art. 10 de la Ley 9/1.987)

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, tienen reconocida legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros de las Juntas de Personal y éstas en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

15.-Garantías y derechos de los miembros de las Juntas de Personal (art. 11 de la Ley 9/1.987)

Los miembros de la Junta de Personal, como representantes legales del personal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las

.../...



dependencias de su Unidad electoral (la correspondiente Area de Salud), sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

A fin de no obstaculizar dicho acceso y libre circulación, en todos los centros del Area de Salud se dispondrá de relación, con nombre y apellidos, de los miembros de la Junta de Personal.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oída la Junta de Personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo, y de acuerdo con el número de personas (descontando al personal laboral) que presten servicios en la correspondiente Area de Salud, según la siguiente escala:

Hasta 100 personas:	15
De 101 a 250 personas:	20
De 251 a 500 personas:	30
De 501 a 750 personas:	35
De 751 en adelante:	40

Los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la Dirección Provincial del INSALUD, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de las personas que ocupen puestos de trabajo cuya provisión estuviese prevista por libre designación con convocatoria pública.

La citada previa comunicación a la Dirección Provincial, deberá efectuarse con la antelación necesaria que, en cada caso, demanden las necesidades de los servicios y en cuantas ocasiones se modifique la modalidad de la acumulación, tanto en lo que respecta al titular de la misma como al número de horas acumuladas.

No podrán producirse otras liberaciones de asistencia al puesto de trabajo que las que pudieren resultar, en su caso, de la acumulación de horas antes expresada, prevista en el artículo 11 de la Ley 9/1.987, y ello sin perjuicio de los acuerdos a que se pudiese llegar en la Mesa central o sectorial de negociación.

.../..



Las Direcciones Provinciales deberán comunicar a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones (Subdirección General de Personal Estatutario), para su posterior envío a la Dirección General de la Función Pública, las acumulaciones que se produzcan, expresando nombre y apellidos, grupo y categoría, tanto de quien cede sus horas como de quien las acumula, y especificando el número de horas mensuales acumuladas.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del representante en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Por la Dirección Provincial del INSALUD deberán facilitarse los citados derechos y velarse por la observancia de las expresadas garantías.

B.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES
(Arts. 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical)

1.-Secciones Sindicales

Entre otras facultades, el personal afiliado a un Sindicato puede, en el ámbito del centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en la correspondiente Junta de Personal tendrán los derechos que se establecen en el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 11/1.985.

2.-Delegados Sindicales

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por el personal afiliado a los Sindicatos con presencia en las Juntas de Personal estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

.../...



Las Direcciones Provinciales comunicarán a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones (Subdirección General de Personal Estatutario), para su posterior traslado a la Dirección General de la Función Pública, las Secciones Sindicales constituidas en el ámbito de competencias de aquéllas y la identificación de los delegados sindicales.

El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a Junta de Personal se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas: Uno.
- De 751 a 2.000 personas: Dos.
- De 2.001 a 5000 personas: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte de la Junta de Personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de tales Juntas de Personal, así como los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1.985.

C.- DERECHO DE REUNION (arts. 41, 42, apartados 1, 2 y 3, y 43 de la Ley 9/1.987)

Las Juntas de Personal están legitimadas para convocar reuniones.

Asimismo, también lo están las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, y cualquier número de personas de las Administraciones respectivas, siempre que tal número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Dirección Provincial del INSALUD y los legitimados para convocar las reuniones anteriormente citados. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales, y el resto a las Juntas de Personal.

Las dieciocho horas de autorización dentro de las horas de trabajo, para las Secciones Sindicales,

.../..



se distribuirán mediante acuerdo entre ellas.

Caso de que las reuniones dentro de las horas de trabajo, fuesen solicitadas por el personal, siempre que el número de solicitantes no fuese inferior al 40 por 100 del colectivo convocado, se autorizarán hasta un máximo de dieciocho horas anuales, las cuales serán aparte de las treinta y seis horas anuales antes expresadas.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios. Por ello, cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente todo el personal, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sólo y fechadas en el día de la primera.

Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

b) En este escrito se indicarán:

La hora y el lugar de la celebración.

El orden del día.

Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo anteriormente expresado.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Dirección Provincial del INSALUD no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Los convocantes de la reunión serán responsables

.../..



del normal desarrollo de la misma.

D.- LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS (art. 42, apartados 4 y 5, de la Ley 9/1.987)

En aquellos centros de trabajo en que presten servicio más de 250 personas (sin contar al personal laboral), se habilitará un local con dotación de material adecuado, el cual comprenderá como mínimo el mobiliario suficiente y máquina de escribir, para uso de las Organizaciones Sindicales (Secciones Sindicales), o miembros de las Juntas de Personal, cuya utilización se instrumentará mediante acuerdo entre ellas.

En todo caso, al menos uno de los locales habilitados en cada Area de Salud deberá permitir el uso y el desarrollo de las actividades de la correspondiente Junta de Personal como órgano colegiado.

En todos los centros de trabajo habrán de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical, por medio de los correspondientes tableros de anuncios.

El número y distribución de los tableros de anuncios, que podrán ser utilizados por las Juntas de Personal y las Organizaciones Sindicales, será el adecuado al tamaño y estructura del centro, de forma que se garantice la publicidad más amplia de los anuncios que se expongan. En todo caso, en toda unidad sanitaria con ubicación independiente, cualquiera que sea su rango, deberá disponerse de, al menos, un tablón de anuncios.

E.- CUOTA SINDICAL (Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/1.987)

Las Direcciones Provinciales, así como, en su caso, los Instituciones Sanitarias, y en la forma que se determine, procederán al descuento de la cuota sindical sobre las retribuciones del personal afiliado a las Organizaciones Sindicales, y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del afiliado y previa conformidad, siempre por escrito, del correspondiente afiliado.

Por consiguiente, tiene que haber una solicitud expresa por parte de la correspondiente Organización Sindical en la que se identifique a la persona afiliada, se exprese el importe mensual de la cuota a descontar, y la institución crediticia en la que han de ingresarse las cuotas descontadas, así como autorización por escrito de la persona afiliada.

.../...



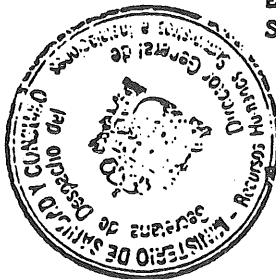
F.- SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS

Los artículos 6º y 7º de la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical, regulan la representatividad sindical y determinan qué sindicatos tendrán la consideración de más representativos.

Por lo demás, debe tenerse presente que, de conformidad con el artículo 27.6 de la Ley 9/1.987, la Oficina Pública correspondiente hará el cómputo global de los resultados de las actuales elecciones, a efectos de declarar el grado de representatividad de las Organizaciones Sindicales.

Madrid, 4 de febrero de 1.988

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES,



do.: Luis Herrero Juan.

DIRECTORES PROVINCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD.



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION G. DE RECURSOS HUMANOS
SUMINISTROS E INSTALACIONES
SUBDIRECCION G. DE PERSONAL ESTATUTARIO
REGISTRO DE SALIDA
12 FEB. 1988
N.º 01421

En fechas recientes se han celebrado, como es sabido, elecciones en las Instituciones Sanitarias del INSALUD, de conformidad con la Ley 9/1.987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, para elección de representantes del personal estatutario -así como funcionario al servicio de las Instituciones Sanitarias- en las correspondientes Juntas de Personal previstas en dicha Ley, hallándose las mismas en la actualidad, en fase de constitución o incluso ya constituidas.

Por otra parte, se da la circunstancia de que, en determinadas provincias, entre las que se encuentra esa, y a consecuencia de Sentencia de la Magistratura de Trabajo dictada a finales de 1.986, o ya en 1.987, que condenó al INSALUD, se celebraron elecciones a Comités de Empresa en las Instituciones Sanitarias.

La posibilidad, por tanto, de que al tiempo de constituirse en las Instituciones Sanitarias las nuevas Juntas de Personal, establecidas como órgano específico de representación del personal estatutario por la correspondiente Ley, existan también, en los supuestos antes expresados, Comités de Empresa, hace necesario determinar la actuación a seguir por el INSALUD, a cuyo fin resulta preciso examinar, previamente, el origen de la situación y efectuar su valoración.

Elecciones a Comités de Empresa.-

Las primeras elecciones de representantes del personal de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, en 1.978, fueron consecuencia de acuerdo (Anexo I) entre el entonces Instituto Nacional de Previsión y distintos Sindicatos y Asociaciones Profesionales, en el que se convenía la acomodación a las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de la normativa provisional y transitoria sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, contenida en el Real Decreto 3.149/1.977, de 6 de diciembre. Este Real Decreto fue derogado por el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores excluía de su ámbito de aplicación -art. 1.3.a)-, la relación del personal al servicio del Estado cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regulase por normas estatutarias. Por tanto, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, entre ella la correspondiente a los Comités de Empresa, no era aplicable al personal estatutario que nos ocupa.

.../...



Ello no obstante, en octubre de 1.980, el INSALUD acordó (Anexo II) con las Organizaciones Sindicales la celebración de elecciones, a cuyo fin se convino la acomodación a las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de la normativa sobre celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, contenida en la Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de septiembre de 1.980, la cual había sido dictada para completar el procedimiento electoral regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El 17 de septiembre de 1.981, en el seno de la Mesa sobre Acción Sindical en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social acordó con las Organizaciones Sindicales, U.G.T., CC.OO. y C.E.S.M. un texto (Anexo III), remitido en su momento a las Direcciones Provinciales del INSALUD, en cuyo Preámbulo se expresaba que el Estatuto de los Trabajadores se aplicaría por analogía cuando su aplicación fuese posible y no contradictoria con la naturaleza estatutaria de la relación.

Asimismo, en el apartado "Régimen de Representación de Personal", de dicho texto acordado en la Mesa sobre Acción Sindical, y tras aludirse a que el Estatuto de los Trabajadores excluía de su ámbito de aplicación al personal estatutario, se expresaba que, "celebradas no obstante las elecciones de representantes en su día, se admite la presente situación y la presencia de tales órganos sin que de ello pueda derivarse automáticamente una aplicación en bloque de la legislación laboral, que en rigor jurídico, y por lo ya dicho respecto al ámbito del Estatuto de los Trabajadores, no podría darse".

Más adelante, en el repetido texto acordado el 17 de septiembre de 1.981, se expresaba que "hasta tanto no se promulgue una normativa específica", la representación de dicho personal podrá realizarse por...Comités de Empresa.

En noviembre de 1.982, el INSALUD acordó nuevamente (Anexo IV), con las Centrales Sindicales, la celebración de elecciones, acordándose la aplicación de idéntica normativa electoral que la utilizada para la celebración de las Elecciones en 1.980.

Sentencias de Magistraturas de Trabajo que condenan al INSALUD a celebrar elecciones.-

Ya a finales de 1.986, o incluso en 1.987, sin

.../..



que mediase nuevo pacto alguno con las Centrales Sindicales, y cuando ya la Disposición Adicional Segunda.2 de la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, había previsto que en el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitiría a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regularían los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones Públicas, se producen, tras formularse demanda por CC.OO., las Sentencias de Magistratura de Trabajo, anteriormente reseñadas.

Las Sentencias que condenaron al INSALUD a celebrar elecciones utilizaban un doble argumento. Unas veces se apoyaban, sin más, en que ya se habían celebrado elecciones en años anteriores, de conformidad con unos pactos con las Centrales Sindicales que, ante el vacío legal existente, venían a posibilitar el derecho de libre sindicación establecido en el artículo 28.1 de la Constitución, por lo que, no habiéndose producido modificación legal alguna (al tiempo de dictarse las Sentencias), los pactos debían seguir respetándose y celebrándose elecciones.

Otras veces, se fundaban en que el derecho de libre sindicación ya había sido desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la cual era aplicable también al personal estatutario, y que la demora en aprobarse la correspondiente regulación específica para el personal de las Administraciones Públicas no podía deparar la ausencia de representación del mismo, debiéndose cubrir el vacío legal mediante la normativa más próxima, la laboral, apoyándose, llegando a este punto, precisamente en la situación de hecho existente desde años anteriores, en que ya por pactos expresos se había acordado cubrir el vacío legal acudiendo a los órganos de representación previstos en la normativa laboral.

Valoración de la situación actual.-

Como se desprende de todo lo expuesto, la constitución de Comités de Empresa en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, se produjo únicamente como resultado de pactos entre el INSALUD o el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, y las Organizaciones Sindicales, en los que, en defecto de normativa específica, se acordaba la aplicación analógica de la normativa laboral.

Por otra parte, las Sentencias que condenaron a celebrar elecciones en base a la normativa laboral, venían a hacerlo únicamente para cubrir la laguna legal, y sólo

.../..



hasta que se aprobase la correspondiente legislación específica.

Así, es de señalar que varias de estas Sentencias condenatorias recogen incluso expresamente dicha idea:

- "es por ello que pueda y deba aplicarse en tanto no se cumpla el mandato específico de la Ley Sindical, la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores para la elección de representantes" (Sentencia de 5-12-86 de la Magistratura de Trabajo de Zamora) (Anexo V).

- "...vacío hasta que se apruebe y entre en vigor la regulación específica prevista para dicho personal" (Sentencia de 3-12-86 de la Magistratura de Trabajo número 3 de Baleares) (Anexo VI).

- "hasta tanto aparezca y entre en vigor la nueva norma que regule la forma de elección de representantes sindicales, ser dotado de los mismos en los centros de trabajo en que prestan sus servicios, mediante la aplicación analógica de la normativa legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores", "...necesidad de cumplimiento de tales pactos hasta tanto aparezca y entre en vigor la nueva normativa legal que en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda punto 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y art. 103 de la Constitución, regule la materia de elecciones sindicales en relación a estos colectivos." (Sentencia de 20-11-86 de la Magistratura de Trabajo número 2 de León) (Anexo VII).

- "normativa electoral que será de aplicación, en tanto el vacío legislativo existente no sea eliminado en la forma que previene el número segundo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica de Libertad Sindical" (Sentencia de 26-11-86 de la Magistratura de Trabajo número 2 de Navarra) (Anexo VIII).

- "mientras no se cuente con normativa específica que desarrolle la Disposición Adicional Segunda.2, de la citada Ley Orgánica 11/1.985, han de aplicarse los preceptos generales de que se hizo mérito" (Sentencia de 10-12-86 de la Magistratura de Trabajo número 1 de Vigo) (Anexo IX).

- "mientras por Ley no se regule una situación distinta" (Sentencia de 22-12-86 de la Magistratura de Trabajo número 3 de Lugo) (Anexo X).

- "existencia de unas previsiones legislativas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que

.../..



sólo pueden afectarle en el futuro, una vez que tales previsiones sean llevadas a efecto" (Sentencia de 9-12-86 de la Magistratura de Trabajo de Salamanca) (Anexo XI).

Promulgada ya la Ley 9/1.987, el vacío legal se ha cubierto.

Decae la aplicación analógica de la normativa laboral, puesto que existe ya la correspondiente normativa específica, contenida en dicha Ley 9/1.987, y deja de tener sentido para el personal estatutario la existencia de unos órganos de representación, como son los Comités de Empresa, propios del ámbito laboral, cuya única razón de existir había sido la ausencia de órganos específicos.

Una vez constituidas las Juntas de Personal, la representación del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del INSALUD corresponde, en exclusiva, por imperativo legal, únicamente a dichas Juntas, siendo evidente que se trata de un supuesto de aplicación de normas de derecho necesario, no dispositivo, cuya aplicación no puede quedar excluida o alterada por pactos o actos preexistentes de clase alguna.

No puede producirse, ni se produce, en consecuencia, conflicto competencial alguno relativo a la representación del personal que nos ocupa, entre los Comités de Empresa que pudieren estar constituidos en las Instituciones Sanitarias y las Juntas de Personal.

La Ley se impone por encima de ello. Son las Juntas de Personal las únicas que poseen capacidad legal, con total exclusión de cualquier Comité de Empresa, para representar al personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del INSALUD, y consecuentemente con ello, es únicamente con tales Juntas de Personal con las que el INSALUD debe relacionarse en cuanto a representación del repetido personal estatutario.

Por consiguiente, y a fin de cristalizar todo lo expuesto, necesariamente extenso en aras a la mejor comprensión de la situación, por esta Dirección General se dictan las siguientes

I N S T R U C C I O N E S

12.-Dado que las Juntas de Personal son el único órgano específico de representación del personal estatutario al servicio de las Instituciones Sanitarias del INSALUD, establecido por la Ley 9/1.987, a partir de la constitución de las mismas, las Direcciones Provinciales del INSALUD mantendrán la relación a que dé lugar tal

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-6-

representación del citado personal estatutario, únicamente con la correspondiente Junta de Personal, y ello tal y como ya se ha expresado en las Instrucciones de esta Dirección General sobre Juntas de Personal de fecha 4 del corriente mes de febrero, cursadas a esa Dirección Provincial en la misma fecha, y no con el Comité de Empresa que pudiese estar formado.

2º.-En consecuencia, el INSALUD mantendrá con el Comité de Empresa que pudiese estar constituido, únicamente la relación a que dé lugar la representación que a tal Comité corresponde del personal de régimen laboral que exista.

3º.-Las garantías de carácter individual de los miembros del Comité de Empresa que pudiese estar constituido son las que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

4º.-Siempre que las características del correspondiente centro de trabajo lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa que pudiese existir, un local adecuado a sus necesidades de representación del personal de régimen laboral en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con el mismo, así como uno o varios tablones de anuncios que permitan el conocimiento de los anuncios por dicho personal laboral.

Madrid, 12 de febrero de 1.988

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES,

Fdo.: Luis Herrero Juan.

DIRECTOR PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD EN



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
 DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
 SUMINISTROS E INSTALACIONES

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
 Dirección General de Recursos Humanos,
 Suministros e Instalaciones
 Secretaría Particular
 13 MAYO 1988
 SALIDA N.º 569

CAP. II

-1-

Con fecha 26 de marzo de 1.984, la Dirección General del INSALUD impartió instrucciones a tener en cuenta en situaciones de huelga del personal estatutario del INSALUD.

Posteriormente, las situaciones de huelga habidas durante 1.987 han dado lugar a diversas comunicaciones complementarias efectuadas por la Secretaría General del INSALUD.

Razones de eficacia y facilidad de uso aconsejan confeccionar un nuevo texto, único y actualizado, en el que se recoja el contenido de dichas anteriores instrucciones y comunicaciones. A dicho fin responden las presentes instrucciones.

Por otra parte, y por estimar que puede ser de utilidad, para un mejor conocimiento de la materia y del fundamento de las instrucciones, ayudando a matizarlas, se acompaña un Apéndice en el que se recoge la normativa a tener en cuenta, se reproducen los criterios que se han considerado de mayor interés, extraídos de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre huelga en servicios esenciales de la comunidad y de las Sentencias dictadas en casos de huelga en las Instituciones Sanitarias del INSALUD, y, en resumen, se concluye con una síntesis de la normativa aplicable y de los puntos básicos a tener presente en casos de huelga en dichas Instituciones Sanitarias.

Por lo demás, se acompañan también, como anexos, fotocopia del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo y del Real Decreto 156/1979, de 2 de febrero, así como de todas las Sentencias examinadas, entre ellas las del Tribunal Constitucional, de conformidad con cuya doctrina deben ser interpretados y aplicados dichos Real Decreto-Ley y Real Decreto.

En consecuencia con todo ello, por esta Dirección General, en uso de sus atribuciones, conferidas por el artículo 12 del Real Decreto 1943/1986, de 19 de septiembre, se dictan las siguientes

I N S T R U C C I O N E S

I.-AMBITO DE APLICACION

Las presentes instrucciones son de aplicación a las situaciones de huelga del personal sujeto al Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, al Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo, o al Estatuto de Personal no Sanitario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, así como del personal laboral de dichas Instituciones Sanitarias.

.../..



II.-NORMATIVA APLICABLE

- Artículo 28.2 de la Constitución.

- Artículos 10.2 y 4, en especial, y restante articulado, en general, del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Anexo III), interpretado y aplicado conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 (Anexo V) y demás doctrina constitucional sobre huelga en servicios esenciales de la comunidad.

- Real Decreto 156/1979, de 2 de febrero, sobre garantías de prestación de los servicios públicos hospitalarios en las Entidades públicas (Anexo IV), interpretado y aplicado también conforme a la citada doctrina del Tribunal Constitucional.

- Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, de aplicación supletoria al personal estatutario, respecto a deducción de haberes por los días no trabajados por ejercitarse el derecho de huelga. Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias, las deducciones se realizarán conforme al artículo 6.2 del Real Decreto-Ley 17 /1.977, en relación con el artículo 45.1.1) del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 31.1.1) de dicha Ley 30/84, de supletoria aplicación al personal estatutario, como se ha dicho, en relación con los artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977, y artículo 38 del Real Decreto 156/1.979, respecto a tipificación, como falta muy grave, del incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga. Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias se aplicarán dichos artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977 y artículo 3 del Real Decreto 156/1.979, en relación con los correspondientes artículos del Estatuto de los Trabajadores.

III.-ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS MINIMOS ASISTENCIALES: PROCEDIMIENTO

1.-Inmediatamente de que tenga conocimiento de la convocatoria de huelga, el Director Provincial, tras mantener, en su caso, los oportunos contactos con la Dirección de los Centros afectados, propondrá a la respectiva Autoridad Gubernativa -Gobernador Civil o Delegado del Gobierno, según proceda- la aprobación de los correspondientes servicios mínimos.

Según la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional (Sentencia de 17 de julio de 1.981, Anexo VI), la extensión territorial que la huelga alcanza, la extensión personal y su

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-3-

CAP. II

duración, son factores a tener en cuenta en el establecimiento de los servicios mínimos. En cuanto a la duración, obviamente -dice el Tribunal Constitucional- no es lo mismo una huelga de unas horas que una huelga indefinida. También el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 19 de enero de 1.988 (Anexo XIV) sostiene este criterio.

En todo caso, la propuesta de servicios mínimos deberá hacerse siempre con carácter restrictivo, de modo que tengan acceso a la huelga el mayor número posible de personas (Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de abril de 1.986; Anexo VIII), si bien "la ponderación que nunca puede aspirar a la exactitud, ha de vencerse en caso de duda a favor de la mayor y mejor asistencia sanitaria" (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1.987; Anexo XI).

Por consiguiente, la propuesta de servicios - mínimos asistenciales que se haga a la Autoridad Gubernativa deberá tener presente la duración prevista de la huelga. En todo caso, deberá proponerse la cobertura de los servicios mínimos asistenciales que se expresan en el apartado IV de las presentes instrucciones, si bien en los casos de huelgas ya inicialmente de larga duración o indefinidas, y tras ponderar debidamente las consecuencias de la duración, se propondrán mínimos más elevados, cualitativa y cuantitativamente, si se estima imprescindible.

Unicamente por razones suficientemente fundadas y bajo su exclusiva responsabilidad, podrá el Director Provincial proponer mínimos conforme a criterios distintos a los expresados.

En la propuesta a la Autoridad Gubernativa deberá detallarse el número de personas de cada estamento y categoría que sean necesarias para cubrir los citados servicios mínimos asistenciales en cada Unidad o Servicio.

Inmediatamente que los mínimos sean aprobados por la Autoridad Gubernativa se dará traslado del acuerdo aprobado, mediante fotocopia, al Comité de Huelga y a la correspondiente Junta o Juntas de Personal, así como, en su caso, al Comité de Empresa, haciéndose público, igualmente, en los tablones de anuncios de todos los Centros afectados.

Asimismo, una vez aprobado el acuerdo por la Autoridad Gubernativa, se determinará por la Dirección de los Centros o, en su caso, por la Dirección Provincial, la relación nominal de las personas que se designan para realizar los servicios mínimos, cuya relación nominal se publicará, igualmente, en el correspondiente tablón de anuncios.

La confección de las relaciones nominales del personal que debe cubrir mínimos se realizará con la máxima ecuanimidad, distribuyéndose los mismos, en cómputo diario, entre todo el personal

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-4-

de cada servicio o área de trabajo correspondiente.

Una vez confeccionadas las relaciones nominales deberá comunicarse al personal afectado su obligación de hacer mínimos, mediante comunicación individual y fehaciente, con constancia del recibí y de su fecha en un duplicado, con entrega de fotocopia del acuerdo de la Autoridad Gubernativa, y con advertencia de las responsabilidades disciplinarias y legales en general en que se incurriría en caso de desacatar el mandato gubernativo.

Todo este proceso desde que se proponen los servicios mínimos a la Autoridad Gubernativa, hasta que se comunican al personal afectado y a los representantes del personal, debe realizarse siempre con la máxima urgencia, de modo que dichas comunicaciones se lleven a cabo con la máxima antelación posible y, por supuesto, inexcusablemente, antes de la fecha fijada para el comienzo de la huelga.

En los casos en que la huelga se prolongue más de lo inicialmente previsto -por ejemplo, huelga de duración inicial breve, transformada en huelga indefinida- por los responsables de los centros se deberá evaluar la situación existente y, si se estima necesario, se propondrán a la Autoridad Gubernativa nuevos servicios mínimos asistenciales adaptados progresivamente, cualitativa y cuantitativamente a la situación, incluyéndose consultas e intervenciones programadas, de modo que no se acumulen las actividades pendientes de carácter asistencial. En estas nuevas propuestas de mínimos se observará el mismo procedimiento -comunicaciones, designaciones, etc.- anteriormente indicado.

2.-Con antelación al inicio de la huelga se invitará al personal al que afectase la convocatoria de la misma a manifestar si tomará parte o no en ella, a los únicos efectos de programar debidamente la asistencia; el personal podrá abstenerse de contestar, en cuyo caso se actuará en la presunción de que sí se sumarán a la huelga; sólo en el caso de quien manifestase por escrito su propósito de no adherirse a la huelga, se contará con su actividad normal durante la misma.

3.-Cuando haya un número de personas en cada Centro, Servicio o área de trabajo, que manifiesten por escrito y con antelación su propósito de no adherirse a la huelga, suficiente para cubrir los mínimos necesarios, no se designará a ningún huelguista para cubrir mínimos.

4.-En los Centros, Servicios, o áreas de trabajo, donde el número de personas que deseen trabajar sea superior a las necesarias para cubrir los mínimos, se programará el trabajo de acuerdo con el personal disponible. Si en un Servicio o área de trabajo, todo el personal está dispuesto a trabajar, sus actividades se programarán

.../..



como en día normal.

IV.-SERVICIOS MINIMOS ASISTENCIALES A CUBRIR

A - Hospitales e Instituciones Sanitarias Abiertas Jerarquizadas

Consultas externas.-

- Atención a todos los enfermos desplazados no residentes en la localidad, sede de la Institución, que planteen problemas que requieran atención inmediata.

Urgencias.-

- Todas las Unidades que realizan servicios de urgencia y atención intensiva deberán seguir ejerciendo sus prestaciones sin ninguna reducción funcional ni de personal, llegando incluso al reforzamiento de dichas Unidades cuando a juicio de la Dirección del Centro las necesidades asistenciales así lo requiriesen.

Enfermos ingresados.-

- La situación de emergencia no exime de la obligación de dar las altas. Dichos documentos serán suscritos por el facultativo responsable del enfermo.

Con referencia a los tres epígrafes señalados, los mínimos asistenciales estarán basados en el número de personas que atienden los servicios pero en ningún caso se suspenderá totalmente la actividad asistencial.

B - Instituciones Sanitarias Abiertas no Jerarquizadas (cupo y zona)

El número de personas a proponer en Instituciones Sanitarias Abiertas no Jerarquizadas deberá ajustarse a lo que se indica en el Anexo I de estas instrucciones.

Los servicios mínimos asistenciales a cubrir en las Instituciones Sanitarias Abiertas no Jerarquizadas serán los siguientes:

1. A cubrir por Personal Facultativo.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que

.../..



precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

d)- Prescripciones farmacéuticas necesarias para instaurar, o proseguir, tratamientos urgentes.

2. A cubrir por A.T.S. y Practicantes.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

3. A cubrir en Laboratorio y Radiología.-

a)- Atención de todos los enfermos cuyas determinaciones impliquen asistencia urgente.

b)- Atención de todos los enfermos que procedan de otras localidades o remitidos por otras Sectoriales que planteen problemas de atención inmediata.

c)- Atención de enfermos cuya exploración haya requerido una preparación previa.

4. Restante personal (no de Cupo).-

El restante personal (no de Cupo), de las Instituciones Sanitarias Abiertas no jerarquizadas, que deba ser propuesto para realizar mínimos, será el necesario, en lo concerniente al mismo, para que puedan ser cubiertos los mínimos expresados en los anteriores puntos 1, 2 y 3.

C - Centros de Salud.

1. A cubrir por Personal Facultativo.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-7-

CAP. II

suponga un grave riesgo para aquéllos.

d)- Prescripciones farmacéuticas necesarias para instaurar, o proseguir, tratamientos urgentes.

2. A cubrir por A.T.S. y Practicantes.-

a)- Atención domiciliaria que se solicite con carácter de urgencia.

b)- Atención a todos los enfermos que se presenten en consulta con carácter urgente.

c)- Atención a todos los enfermos en tratamiento que precisen asistencia continuada, cuando la suspensión del mismo suponga un grave riesgo para aquéllos.

D - Servicios de Urgencia, especiales y normales.

En los Servicios de Urgencia, tanto especiales como normales, dada su propia naturaleza y la de los servicios que atienden, deberá proponerse para realizar mínimos a todo el personal de los mismos.

E - Centros de Orientación Familiar

- Se designará, cuando menos, al Ginecólogo y al A.T.S. para cubrir servicios mínimos.

V.- PROCESOS ASISTENCIALES: DECISIONES Y EVALUACION

Las decisiones que en cada momento deban ser tomadas en los procesos asistenciales, corresponden exclusivamente a los facultativos responsables de la asistencia del enfermo.

La documentación clínica de los procesos asistenciales demorados en su ejercicio, será intervenida y analizada por la Dirección del Centro, a los efectos de evaluar la posible repercusión de la demora en el curso del proceso de enfermedad y deducir las responsabilidades correspondientes, en su caso.

VI.- INCUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS MINIMOS

Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal que ha de prestar sus servicios obligatoriamente para la cobertura de los mínimos asistenciales fijados, tendrán la consideración de ilegales, y por tanto determinarán la aplicación con arreglo a la normativa de las medidas disciplinarias que procedan.

En los supuestos de incumplimiento, por parte del personal,

.../..



de los servicios mínimos fijados, o de alteraciones graves en el régimen de trabajo de las instituciones, se actuará de la forma siguiente:

a) Caso de que por el personal designado para cubrir servicios mínimos se incumpliesen los mismos, deberá incoarse el correspondiente expediente disciplinario con arreglo al respectivo Estatuto, y ello sin perjuicio de que, simultáneamente, se dé conocimiento de tal situación a la correspondiente autoridad gubernativa que haya aprobado los servicios mínimos, al objeto de que, por la misma, puedan tomarse las medidas que procedan.

b) Los supuestos de incumplimiento de los servicios mínimos constituyen una falta disciplinaria muy grave, de acuerdo con el artículo 31.1.1) de la Ley 30/84, de aplicación supletoria conforme a su artículo 1.5.

c) La incoación de expedientes disciplinarios corresponde a los Directores Provinciales, según establece la Orden Ministerial de Delegación de Competencias de 23 de octubre de 1.986 (Artículo 13.3). Como medida previa se podrá ordenar la suspensión provisional de funciones, respecto al personal médico y sanitario no facultativo, y la suspensión de empleo y sueldo respecto al personal no sanitario.

d) Para facilitar el debido control del grado de cumplimiento de los servicios mínimos en cada Institución, en los casos en que fuese necesario, por la Dirección Provincial correspondiente se encomendará, en las jornadas de huelga, a los efectivos de la inspección adscritos a dicha Dirección Provincial que sean precisos, la comprobación del nivel de cumplimiento de estos servicios. La inspección informará a los Gerentes, Directores o responsables de los centros del grado de cumplimiento, y levantará acta de las anomalías que haya detectado.

e) Por los Gerentes, Directores o responsables de los centros sanitarios deberán comunicarse a la Dirección Provincial los supuestos de incumplimiento de los servicios mínimos, oficiándose una comunicación por escrito en la que se indiquen los servicios afectados y el nombre y circunstancias profesionales de las personas que incumplen dichos servicios.

En este caso, por el Gerente, Director o responsables de los centros, deberá procederse a designar a nuevas personas en sustitución de aquéllas que incumplan dichos servicios mínimos, a fin de que quede garantizada la debida atención a los pacientes; todo ello sin perjuicio de la apertura de los expedientes disciplinarios correspondientes.

f) El artículo 7.2. del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de

.../..



marzo, sobre relaciones de trabajo, establece que cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta de la huelga, se considerará acto ilícito o abusivo.

Por su parte, el artículo 11 d) de dicho Real Decreto-Ley, establece que la huelga es ilegal cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el propio Real Decreto-Ley.

En consecuencia, cualquier alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga deberá dar lugar también, en la medida en que se considere acto ilícito o abusivo, a la incoación del correspondiente expediente disciplinario por la Dirección Provincial.

Estos supuestos podrían constituir falta disciplinaria muy grave, sin perjuicio de que, de considerarse necesario por el carácter de los hechos, por el responsable del Centro se dé inmediato conocimiento de los mismos a la autoridad judicial.

g) Caso de que las alteraciones en la actividad de los centros revistan modalidades que puedan crear situación de peligro para la integridad física, las instalaciones o los bienes, podrá recabarse, a través de la correspondiente Autoridad Gubernativa, la presencia de las Fuerzas de Seguridad.

h) Corresponderá a los Gerentes, Directores o responsables de los Centros, comunicar por escrito a la Dirección Provincial las alteraciones del orden interno o externo en cada centro, con objeto de que se adopten las medidas disciplinarias oportunas.

VII.-DEDUCCION DE HABERES ("DESCUENTOS") POR LOS DIAS NO TRABAJADOS POR EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA

Como es sabido, el ejercicio del derecho de huelga suspende temporalmente la prestación de servicios, pero no rescinde la relación jurídica de prestación de servicios. Los efectos de dicha suspensión son, el cese temporal de la prestación de servicios y el correspondiente cese de la obligación de remunerar los servicios, no devengándose haberes, lógicamente, durante los días no trabajados, perdiéndose incluso la parte proporcional de las pagas extraordinarias; sin embargo, no cabe reducción alguna del tiempo de vacaciones.

Las deducciones de haberes ("descuentos"), se realizarán de conformidad con la Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley 30/84, de aplicación supletoria con arreglo a su artículo 1.5 (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Bilbao de 10 de noviembre de 1.987).

Los responsables de cada Servicio o area de trabajo



enviarán a la Dirección, al final de la jornada de huelga, una lista expresiva de los nombres de quienes hubiesen trabajado voluntaria y normalmente, así como de quienes hubiesen trabajado obligadamente sirviendo mínimos, y de quienes no hubiesen trabajado por tomar parte activa en la huelga, debiéndose considerar que participa activamente en la huelga todo aquel que se ausente injustificadamente de su puesto de trabajo en todo o en parte de su jornada laboral, y aunque se presentase, y, en su caso, llegase incluso a firmar partes de firma de entrada o salida o cumplimentase cualquier otro tipo de control de presencia momentánea, al inicio y/o final de la jornada. La asistencia a asambleas debidamente autorizadas durante el tiempo en que las mismas tengan lugar, no se considerará como ausencia injustificada. A quienes hubiesen trabajado obligadamente cubriendo mínimos se les abonarán sus emolumentos normales. Quienes no hubiesen trabajado por tomar parte activa en la huelga no devengarán salario alguno por el día o días no trabajados, perdiendo por tanto el derecho a la remuneración correspondiente a ese día o días y a la parte proporcional de paga extraordinaria.

Con carácter previo a efectuarse en la nómina la correspondiente deducción por el tiempo en que se haya permanecido en huelga, se cursará a cada persona que hubiese tomado parte en la misma comunicación escrita individual, con constancia de su recepción en duplicado, informándole de la deducción que sobre la nómina habitual tendrá lugar, del concepto a que obedece -no haber trabajado por tomar parte en la huelga, claro está-, de los días a que corresponde, y del importe a que asciende; asimismo, en la propia nómina deberá expresarse también el concepto por el que se realiza la deducción.

VIII.- REUNIONES Y ASAMBLEAS

En la actualidad, el derecho de reunión del personal estatutario se encuentra regulado en los artículos 41, 42 y 43 de la Ley 9/1.987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Por tanto, al contenido de dichos artículos habrá de estarse.

En todo caso, se extremará la atención en cuanto a que los convocantes de las reuniones garanticen el buen orden de la celebración de las mismas, el respeto a los derechos del usuario y del restante personal del centro, así como la conservación, por parte de los asistentes, de los bienes de todo tipo del centro (edificio, instalaciones, mobiliario y enseres, material sanitario, vestuario, etc.). Las actitudes de alteración del orden del centro o de riesgo para los usuarios, el restante personal o los bienes, darán lugar a considerar estas asambleas como reuniones ilegales, pudiéndose suspender su celebración, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 9/83, de 15 de julio (Anexo XVI), de aplicación supletoria según su Disposición Final Primera.

.../...

IX.- COMUNICACION DE CONVOCATORIAS DE HUELGA

De todas las convocatorias de huelga que puedan presentarse a nivel provincial o de centro, deberá darse inmediato conocimiento a esta Dirección General mediante la remisión de copia por medio de Telefax.

X.- RECLAMACIONES JUDICIALES

De todas las reclamaciones judiciales que puedan producirse, en relación con situaciones de huelga, deberá informarse inmediatamente a esta Dirección General por medio de Telefax, y ello sin perjuicio, naturalmente, de que se dé traslado, si no las conociese ya, a la correspondiente Asesoría Jurídica Provincial, al objeto de instrumentar la debida defensa.

XI.- SEGUIMIENTO DE LAS HUELGAS

El seguimiento de las situaciones de huelga se realizará por esta Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

Durante las situaciones de huelga, por cada Director Provincial se designará a un coordinador de la información de huelga, el cual se encargará de recoger la información de todos los centros y servicios de la provincia; de que se cursen las informaciones por medio de Telefax; así como de facilitar cualquier otra información que se le solicite por funcionarios de la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

Antes de las 11 horas de la mañana de cada día en que exista huelga convocada, se remitirá a esta Dirección General información por medio de Telefax, y conforme al modelo que se acompaña como Anexo II.a) o II.b) (se utilizará uno u otro modelo en función de que la huelga afecte a uno o a más de un estamento de personal).

El número telefónico para la remisión de Telefax es el 2.30.66.70 (con el prefijo 91 si se cursan desde fuera de Madrid).

En los datos tanto de número de personal en plantilla como de personas en huelga deberá incluirse, a estos efectos, tanto al personal estatutario como, en su caso, al laboral.

Los datos de plantilla que se expresen corresponderán siempre al mismo período de tiempo al que se refieran los datos del número de personas en huelga. Si se trata de personal que trabaja por turnos se especificará el turno al que corresponden los datos.

Las anteriores instrucciones de seguimiento, de carácter general, son, evidentemente, sin perjuicio de las instrucciones o indicaciones de carácter puntual que se puedan cursar durante el seguimiento de cada concreta huelga.

XII.- TRASLADO DE LAS PRESENTES INSTRUCCIONES

De las presentes Instrucciones deberá darse traslado, a los correspondientes efectos, a los Directores de los Hospitales y Centros Sanitarios dependientes de cada Dirección Provincial del INSALUD.

Madrid, 13 de mayo de 1.988

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES,



APENDICE A LAS INSTRUCCIONES SOBRE HUELGA
EN INSTITUCIONES SANITARIAS DEL INSALUD

LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD, EN
GENERAL, Y EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN
PARTICULAR: EXAMEN DE LA NORMATIVA APLICABLE Y DE LA JURISPRUDENCIA.

A - NORMATIVA APLICABLE

1º - Constitución

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, estableciendo asimismo que, "la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

2º - Real Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

El Real Decreto-Ley 17/77 que, conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 (Fundamento Jurídico 5), contiene la regulación legal del derecho de huelga en España, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica, contiene, entre otros preceptos relativos a la huelga, de carácter general, los siguientes, relativos específicamente a la huelga en servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad (los cuales vienen a hacerse equivalentes en la citada Sentencia a los servicios esenciales):

-Artículo 10.2: "Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas".

-Artículo 4: "Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio".

3º - Real Decreto 156/1.979, de 2 de febrero, de la Presidencia del Gobierno, sobre garantías de prestación de los

.../..



servicios públicos hospitalarios en las Entidades públicas

El Real Decreto 156/79, dictado en uso de la autorización conferida por la Disposición Final Cuarta del Real Decreto-Ley 17/77, y en aplicación de lo dispuesto en su artículo 10.2 (anteriormente transcrito), contiene cuatro artículos, que disponen lo siguiente:

-Artículo 1º: "Las situaciones de huelga del personal que preste sus servicios en los Centros hospitalarios dependientes de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y de las demás Entidades públicas, se entenderán condicionadas a que se mantengan la realización y prestación de los servicios públicos que dichos Centros prestan".

-Artículo 2º: "La Junta de Gobierno, y en su defecto, el Director del Centro, determinará, con criterio estricto, el personal necesario para asegurar la prestación normal de los servicios públicos en los términos precedentemente expuestos".

-Artículo 3º: "Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal al que se refiere el artículo anterior y que impidan la normal prestación de los servicios públicos serán considerados ilegales a los efectos del artículo 33.j), del Real Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de marzo, y, en consecuencia, podrán ser determinantes de la extinción de la relación de servicios de quienes participen en los mismos".

-Artículo 4º: "Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven".

B - JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

-Sentencia de 8 de abril de 1.981

El Fallo de la trascendental Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981, dictada en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra el Real Decreto-ley 17/77, declara que "no es inconstitucional el párrafo 2º del artículo 10, que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de Justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal".

En su Fundamento Jurídico 18 el Tribunal Constitucional expresa que "el derecho de los trabajadores a defender sus intereses mediante la utilización de un instrumento de presión en el proceso de producción de bienes o servicios cede cuando con ello se ocasiona o

.../..



se puede ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o pretensión no tuviera éxito".

"La huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales es prioritario respecto del derecho a la huelga".

No obstante, el Tribunal Constitucional puntualiza que las garantías de funcionamiento de los servicios esenciales que la autoridad gubernativa establezca, no pueden vaciar de contenido el derecho de huelga o rebasar la idea de contenido esencial, precisando, por lo demás, que el sujeto de la atribución de la potestad de concreción de las medidas "no es genéricamente la Administración Pública, sino aquellos órganos del Estado que ejercen, directamente o por delegación, las potestades de gobierno".

-Sentencia de 17 de julio de 1.981

Ante la convocatoria de huelgas en RENFE, y en uso de la autorización conferida en la Disposición Final Cuarta del Real Decreto-Ley 17/77, y en virtud de su artículo 10.2, se dicta el Real Decreto 266/1.980, para garantizar el funcionamiento del servicio ferroviario.

El contenido de tal Real Decreto 266/80 es prácticamente idéntico, salvando las naturales diferencias -en el Real Decreto 156/79 la determinación del personal necesario para asegurar la prestación de los servicios se encomienda a la Junta de Gobierno, y en su defecto, al Director del Centro; en el Real Decreto 266/80 se encomienda a la Delegación del Gobierno en RENFE- al del Real Decreto 156/79, por lo que el examen de esta Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1.981 nos es particularmente interesante.

En su Fundamento Jurídico 9, se mantiene que el Real Decreto 266/80 debe ser "reinterpretado" de acuerdo con la pauta señalada por la propia Sentencia.

En el Fundamento Jurídico 10, se efectúa una primera aproximación al concepto, en buena medida indeterminado -dice el Tribunal Constitucional- de "servicios esenciales para la comunidad", decantándose el Tribunal en el sentido de considerar que, "para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos".

"Lo esencial es el libre ejercicio de los derechos constitucionales y el libre disfrute de los bienes

.../..



constitucionalmente protegidos".

"Los servicios esenciales no quedan lesionados o puestos en peligro por cualquier situación de huelga, sino que será necesario examinar en cada caso la extensión territorial que la huelga alcanza, la extensión personal y la duración. No es, obviamente, lo mismo una huelga de unas horas y una huelga indefinida; una huelga que afecte a algunas líneas y otra que se extienda a la totalidad de la Red; una huelga de algunos miembros del personal y otra que sea general".

En el Fundamento Jurídico 11, tras expresar que la encomienda que el Real Decreto 266/80 efectúa a favor de la Delegación del Gobierno en RENFE, para la determinación del personal necesario para asegurar la prestación del "servicio de transporte ferroviario esencial", hay que ponerla en conexión con el modo como el Tribunal Constitucional lo entendió en su Sentencia de 8 de abril de 1.981, cuando señaló que constituye una garantía de los ciudadanos y de sus derechos fundamentales el que las limitaciones que éstos puedan sufrir, en aras del mantenimiento de los servicios esenciales, hayan de ser establecidas por el Gobierno o por un órgano que ejerza potestad de gobierno, se mantiene que no parece posible entender que con la citada regla del Real Decreto 266/80, de acuerdo con la cual la Delegación del Gobierno en RENFE había de determinar con carácter restrictivo el personal necesario para asegurar la prestación del servicio, se estableciese una completa y total transferencia de potestades del Gobierno a un Órgano, como el Delegado del Gobierno en RENFE, al que no era posible considerar como autoridad gubernativa en el sentido que esta expresión tiene en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/77 y en la interpretación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981.

En el Fundamento Jurídico 12 se añade que, "hay que entender que el Decreto 266/80 no realizó una completa delegación de funciones, sino que simplemente habilitó al Delegado del Gobierno en RENFE para que intervenga en la ejecución del Real Decreto como instrumento de apoyo de la autoridad, pero sin reemplazarla ni sustituirla".

De la Sentencia resulta también que no hay impedimento en que la Dirección General de RENFE, siguiendo las instrucciones del Delegado del Gobierno, hubiese elaborado un "plan esencial de transportes", para aplicarlo en caso de huelga, en la medida en que consistía únicamente en una racional previsión de unas hipótesis abstractas y de una serie de concretas medidas de organización que, llegado el caso, no es posible improvisar, ya que, el plan, en sí mismo, no determina lesión de derechos, pero la decisión de ponerlo o de no ponerlo en práctica y la elección del nivel de intensidad de servicios a mantener -de los tres en que se estructuraba el "plan"- así como la justificación ofrecida para llevar a cabo la elección,

.../..



todo lo cual constituye el acto jurídico concreto del que pende la suerte de los derechos constitucionales de un buen número de personas, tiene que ser llevado a cabo por la autoridad del Gobierno o de quien de manera inmediata ejerza la potestad de gobierno, pues "la decisión de quienes eran los concretos trabajadores que iban a continuar siendo titulares de su derecho de huelga y los que iban en este caso a perderlo tenía que ser un acto del Gobierno".

Por lo demás, la Sentencia (Fundamentos Jurídicos 14 y 15), sostiene la necesidad de motivar la elección de las medidas, pues, "cuando se coarta, como en este caso, el libre ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución, el acto es tan grave que necesita encontrar una especial causalización y el hecho o el conjunto de hechos que los justifican deben explicitarse con el fin de que los destinatarios conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los intereses a los que se sacrificó", así como que "la decisión debe tomarse teniendo en cuenta la extensión de la huelga, la duración prevista, la que ya hubiese tenido, las necesidades que en la concreta coyuntura existan, sin olvidar ni desoir la oferta de mantenimiento o de preservación de servicios que los convocantes de la huelga y las organizaciones sindicales hayan hecho. Sólo conjugando todos estos criterios, y haciéndolo con un criterio restrictivo, la excepcional potestad que a la Autoridad gubernativa se confiere, se ejercita de una manera funcionalmente correcta".

-Sentencia de 5 de noviembre de 1.981

En el Fundamento Jurídico 5 de esta Sentencia se expresa que "cuando el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1.977 atribuye al Gobierno y en los ámbitos provinciales al Gobernador Civil -claramente comprendido en la expresión Autoridad Gubernativa- el ejercicio de poderes que entrañan una limitación del ejercicio del derecho de huelga para la salvaguarda de exigencias vitales de la colectividad, no excluye de la toma de decisión las áreas administrativas afectadas por el conflicto".

-Sentencia de 24 de abril de 1.986

El supuesto de hecho contemplado en esta Sentencia es el de una Orden comunicada del Ministerio de Transporte, Turismo y Comunicaciones que, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 2.878/1.983, determina los servicios a mantener para la salvaguarda de los intereses esenciales de la comunidad en situación de huelga del personal de "Aviación y Comercio, Sociedad Anónima".

En el Fundamento Jurídico 3 de esta Sentencia, el Tribunal Constitucional reitera nuevamente que la decisión de determinar que servicios esenciales de la comunidad y con qué intensidad han de ser mantenidos, es una actividad a la vez jurídica y política que, por su

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES

CAP. II

-6-

naturaleza, puede y debe ser realizada por autoridad que ejerza responsabilidades de gobierno, es decir, por la autoridad gubernativa correspondiente, y que "a ella sola toca decidir".

"Permitir -prosigue el Tribunal Constitucional- la posibilidad de consultas o negociaciones con los huelguistas al respecto es cosa muy distinta de imponer esa misma consulta hasta el punto de provocar la inconstitucionalidad del acto del poder público que, sin recurrir previamente a ella, ha fijado los servicios esenciales. La previa negociación no está excluida, e incluso puede ser deseable, pero no es un requisito indispensable para la validez de la decisión administrativa desde el plano constitucional".

Asimismo, la sentencia precisa que "la falta de comunicación de la Orden a los representantes de los trabajadores, si concurriera, es evidente que acarrearía la nulidad de la propia Orden", pues, "en la medida en que el acto del poder público tiende, a la vez que a proteger intereses de la comunidad, a restringir el derecho de huelga de los trabajadores afectados, debe estar rodeado de garantías también en el plano formal, puesto que así se contribuye a asegurar el recto uso de la facultad reconocida en el artículo 28.2 de la Constitución, y a eliminar la inseguridad de los trabajadores -que desean ejercitar un legítimo derecho-, que deben saber en qué medida se encuentra recortado su derecho, para actuar en consecuencia".

Distingue también esta Sentencia, en su Fundamento Jurídico 4, la justificación de las medidas adoptadas, de la adecuación de los servicios mínimos:

"La justificación de las medidas adoptadas impone que la autoridad que las decidió esté en todo momento en condiciones de proporcionar datos que evidencien los criterios que manejó para determinarlas, de manera que se compruebe hasta que punto decidió ajustándose lo más posible a los concretos hechos que inciden en cada conflicto, y no mediante genéricas y superficiales apreciaciones de la realidad. Como requisito es distinto de la valoración de la proporcionalidad de las medidas tomadas, que no es sino la consecuencia ulterior de aquella valoración", precisando que la finalidad que se persigue al exigirse la adecuada fundamentación de la medida, "no se frustra en aquellos casos en que la justificación necesaria es de tal naturaleza que, excepcionalmente pertenece al general conocimiento, reduciéndose la necesidad de aportar datos o cifras adicionales que, aunque siempre convenientes, abundaría en algo ya de todos conocido".

Por su parte, la adecuación de los servicios mínimos (Fundamento Jurídico 5) implica la valoración de las medidas a adoptar, proporcionándolas al fin perseguido, en una efectiva ponderación de los intereses en juego.

.../..



"Se trata de fijar el programa de servicios mínimos -dice la sentencia- con un criterio restrictivo, pues en el propio artículo 28.2 de la Constitución se utiliza la expresión mantenimiento, que dista de equivaler lingüísticamente a desarrollo regular del servicio. El criterio restrictivo, favorable al ejercicio del derecho de huelga, ha de tener en cuenta que ésta ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la Empresa, en principio destinataria de la medida de conflicto, pero no debe serle añadida la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad", resultando, en definitiva, que, si se opera restrictivamente, facilitando el acceso a la huelga al mayor número posible de trabajadores, y conservando el propio instrumento huelguístico la suficiente efectividad, se actúa correctamente.

- Sentencia de 5 de mayo de 1.986

En esta Sentencia se contempla la Orden del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones que, en aplicación del Real Decreto 459/1.980, sobre garantías de prestación de servicios esenciales en el Ferrocarril Metropolitano de Madrid, norma que, a su vez, desarrolla la previsión contenida en el párrafo 2º del artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/77, fijó los servicios mínimos que habrían de garantizarse durante los días de huelga anunciados. Los anexos de dicha Orden relacionaban el personal necesario para atender al mantenimiento de estos servicios mínimos.

En el Fundamento Jurídico 5 se expresa que, "la cuestión que se suscita es la de averiguar si la Orden ha delegado facultades en favor de la dirección de la Compañía, lo que, de ser cierto, contradiría la garantía constitucional de la reserva a órganos que desempeñan potestades de gobierno de la adopción de las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios mínimos en el Metropolitano de Madrid, pues es evidente la exclusión de los órganos de gestión y administración de esta Empresa del círculo de titulares integrados en la noción "autoridad gubernativa".

La previsión contenida en los anexos de la Orden, a tenor de la cual, "para la aplicación y cumplimiento de todo lo anterior, por los Servicios correspondientes se complementarán las disposiciones anteriores mediante la designación de los Agentes que han de cubrir estos servicios", la valora el Tribunal Constitucional señalando que su objetivo no es delegar en la Compañía Metropolitano de Madrid la especificación de los servicios mínimos, especificación que llevan a cabo los anexos de la Orden en los cuales se relacionan detalladamente los puestos de trabajo necesarios para cubrir el mantenimiento de los servicios mínimos, sino que su finalidad es atribuir al órgano de gestión de la Empresa los medios necesarios para poder complementar técnica y funcionalmente las propias normas de mantenimiento, adoptadas por un Órgano, cual el Ministerio de



Transportes, Turismo y Comunicaciones, al que no cabe negar la condición de "autoridad gubernativa" .

En el Fundamento Jurídico 6 se sostiene que la autoridad competente tiene la obligación de motivar adecuadamente el acto desde el momento en que éste se realiza, lo que requiere que en esa motivación figuren los factores o criterios cuya ponderación ha conducido a determinar cuales son los servicios mínimos, y en qué nivel se fijan, sin que sean suficientes, por tanto, indicaciones genéricas, aplicables a cualquier conflicto, señalándose más tarde en el Fundamento Jurídico 7, que la escueta motivación de la O.M. enjuiciada, no cumple las funciones que debe cumplir, en cuanto que de ella no pueden deducirse, ni siquiera aproximadamente, por los afectados y por los tribunales, las razones y criterios que han llevado a la fijación de unos niveles de servicios mínimos, ni la adecuación de esos niveles a unas necesidades que tampoco se concretan, conduciendo todo ello a la declaración de nulidad de la Orden del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

C - SENTENCIAS DICTADAS EN SUPUESTOS DE HUELGAS DE PERSONAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL INSALUD

- Sentencia de la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid de 26 de diciembre de 1.983

Se declara en esta Sentencia la disconformidad parcial con el derecho de huelga, de las Instrucciones del INSALUD publicadas en los tablones de anuncios de las Instituciones Sanitarias Abiertas de Madrid (Ambulatorios) con motivo de la huelga convocada en abril de 1.983, "en cuanto que, exigían a todos y cada uno de los Médicos el cumplimiento de los mínimos respecto de su cupo correspondiente, y en cuanto que, dichas Instrucciones fueron dadas a la publicidad a partir del día 21 de abril de 1.983, habiendo comenzado la huelga el día 19".

La Sentencia expresa que, la "fórmula idónea" es la que, manteniendo la atención de los enfermos permita a un número determinado de Médicos ejercer el derecho de huelga, la circunstancia que ha de resolver la autoridad gubernativa en cada situación concreta, es precisamente esta, el porcentaje de facultativos que son necesarios para garantizar esos servicios mínimos y, esta potestad es, ciertamente indeclinable de la Administración, pero ha de ser ejercitada con armonía y atención a los intereses en conflicto, pudiendo servir de ejemplo, para la ponderación del caso concreto, las prácticas habituales en caso de sustitución por vacaciones, permisos o enfermedad de los titulares de cada cupo, debiendo advertir la Sala que, en la determinación de ese porcentaje la Administración como depositaria de los intereses generales prevalentes tiene absoluta libertad, siempre que, se atenga a módulos

.../..



y circunstancias objetivas".

Asimismo, la Sentencia puntualiza que las medidas que se adopten deben ser conocidas "con claridad y precisión" antes de la fecha de comienzo de la huelga.

- Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1.987

Desestima el recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia de la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, de fecha 14 de abril de 1.986, que declaró la conformidad con las Resoluciones del Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Madrid por las que se fijaban los mínimos asistenciales para los médicos dependientes del INSALUD, con motivo de la huelga convocada en febrero de 1.985.

En su Fundamento de Derecho Segundo se expresa que "el Real Decreto de 2 de febrero de 1.979 atribuye a la Junta de Gobierno y, en su defecto, al Director de cada Centro Hospitalario, la determinación, con criterio estricto, del personal necesario para asegurar la asistencia sanitaria", así como que, "las medidas adoptadas por el Delegado del Gobierno para garantizar el normal mantenimiento de las prestaciones. Fueron, en principio, proporcionadas a las dimensiones de los centros médicos y a la población enferma. En conjunto, los mínimos fijados para los grandes hospitales y para los ambulatorios resultaban razonables en función de las circunstancias indicadas y de otros factores como los horarios o la plantilla de personal. La ponderación, que nunca puede aspirar a la exactitud, ha de vencerse en caso de duda a favor de la mayor y mejor asistencia sanitaria. No debe olvidarse nunca que se trata de algo más que servicios esenciales. Ahí radica la grandeza y la servidumbre de las profesiones sanitarias, y muy especialmente de la Medicina. En sus manos están la vida y la salud de los conciudadanos, cuya salvaguarda les corresponde no sólo por una exigencia ética, en virtud del juramento hipocrático, sino también por encargo de la propia Constitución Española en sus artículos 15 y 43".

Asimismo, se expresa que "las medidas enjuiciadas ofrecían la motivación suficiente, aún cuando breve y concisa", así como que, "no se modificaron, sin embargo, en más de un caso con la antelación adecuada, irregularidad que no afecta el contenido de la decisión, sino a su eficacia compulsiva en los supuestos individualizados en que se produjera".

- Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Bilbao de 10 de noviembre de 1.987

Desestima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por un grupo de médicos contra acuerdo del INSALUD de

.../..



Vizcaya de no pago de haberes en la nómina del mes de mayo de 1.987, en concepto de descuento por huelga, que los recurrentes califican como sanción disciplinaria.

En el Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia se aclara que no se trata de sanción alguna, sino simplemente de la retención de haberes que corresponde a la exoneración de la obligación de satisfacer la contraprestación pecuniaria a cargo del INSALUD ante la no prestación de servicios por parte de los médicos.

En el Fundamento de Derecho Quinto se expresa que, aún partiendo de la posible existencia de un vacío normativo en la regulación del derecho de huelga del personal vinculado por una relación estatutaria no laboral ni funcionarial "stricto sensu", el problema debe solucionarse mediante la aplicación analógica de la Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/84), y ello por las dos siguientes razones fundamentales: por el carácter supletorio de dicha Ley 30/84 para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con su artículo 1.5; y por no existir razón alguna para que los médicos no tengan que soportar el mismo sacrificio económico que supone la no percepción de sueldos, que el restante personal -laboral o funcionario-, durante los días en que a causa del ejercicio del derecho de huelga, está en suspenso la relación de trabajo que les liga con quien les paga -empresa o Administración-.

- Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 5 de Alicante de 30 de diciembre de 1.987.

Desestima la demanda presentada contra el INSALUD.

Ante la huelga convocada en las Instituciones Sanitarias del INSALUD en el mes de abril de 1.987, por el Gobernador Civil de Alicante se establecieron los servicios mínimos asistenciales. La Dirección del INSALUD dirigió escrito individual al personal de dichas Instituciones a fin de que manifestaran si se adherían o no a la huelga y así cubrir los servicios mínimos con el personal que manifestara no participar en la misma. El personal del Hospital, en su mayoría, no manifestó nada, por lo que el INSALUD procedió a cubrir los servicios mínimos hospitalarios, en primer lugar, con el personal que manifestó su propósito de no participar en la huelga, y en cuanto a las necesidades no cubiertas por este personal, se hizo con los precisos del resto de la plantilla. La Gerencia del Hospital publicó las listas del personal que cubriría los mínimos en las diferentes áreas de trabajo durante los días de huelga, y el día en que se inició la huelga se presentaron para cubrir los servicios mínimos las personas que habían sido designadas para prestarlos y al propio tiempo otras personas que habían decidido no ir a la huelga.

....



La Magistratura de Trabajo manifiesta en sus Considerandos que "en ningún momento se prohibió a los trabajadores la huelga", así como, que el INSA:UD, "actuó con diligencia, pidiendo a los trabajadores que manifestasen su propósito de acudir a la huelga, y ante el silencio de la mayoría designando las personas que debían cubrir dichos servicios mínimos y por último publicando las listas del personal designado, sin que nadie reclamase contra las mismas. El INSA:UD, no conocía, ni podía prever, que el día de la huelga acudieran a prestar servicio otros trabajadores además de los designados, por lo que si hubo alguna anomalía en la forma que se desarrolló la huelga en orden a la prestación de los servicios mínimos no era imputable al INSA:UD, el cual debía velar porque no se interrumpiese la prestación de un servicio público tan importante como el hospitalario y cuya dejación podía afectar a la salud e incluso a la vida de las personas".

- Sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1.988.

Desestima el recurso de apelación interpuesto contra Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Burgos, de fecha 23 de julio de 1.987, sobre establecimiento de nuevos servicios médicos mínimos asistenciales durante huelga en mayo de 1.987.

En su Fundamento de Derecho Tercero se expresa que, "la prioridad del derecho de la comunidad a recibir estas prestaciones vitales respecto del derecho a la huelga justifica que por la autoridad gubernativa se tomen las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales para aquéllas y aunque es cierto que tales medidas deben ser exclusivamente las precisas para garantizar el "mantenimiento", término éste que excluye las ordenadas a conseguir el "funcionamiento normal" (STC de 5 de mayo de 1.986), so pena de vaciar de contenido el derecho de huelga, no lo es menos que las que se tomen "no pueden quedar desautorizadas por el mero alegato de que los servicios mínimos fueron fijados de común acuerdo entre las partes, no sólo porque únicamente a la autoridad gubernativa compete tomar la decisión al respecto -sin perjuicio de que pueda hacer suya la oferta de las partes en conflicto- sino también porque, en el caso que nos ocupa, los servicios mínimos pactados en la reunión celebrada al efecto el día 29 de abril de 1.987 tenían un ámbito temporal determinado -se extendían hasta el 22 de mayo siguiente- mientras que la resolución del Delegado del Gobierno, a propuesta de la Dirección Provincial del Insalud, fue tomada seis días después, como consecuencia de la prolongación de la huelga, que se presumió indefinida en el informe del Director-Médico fechado el 25 de mayo, factor éste que indudablemente aconsejaba la adopción de unos nuevos mínimos asistenciales ante el progresivo aumento del retraso en la atención de los enfermos".

.../...



D - OTRAS SENTENCIAS DE INTERES

- Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de julio de 1.985.

Se trata de huelga en Iberia (Líneas Areas de España).

La Sentencia expresa que "la decisión sobre el funcionamiento de los servicios esenciales tiene un carácter no sólo jurídico sino de orden político y sólo puede ser asumida por la autoridad gubernativa, sin que en ella intervengan la empresa y los trabajadores y, ciertamente, en este caso, la ejecución de las medidas necesarias se hace mediante delegación a la dirección de la empresa, pues la autoridad carece de datos para materializar la asignación de cada servicio, sin que por ello la empresa tenga libre arbitrio para la ejecución, sino que queda sujeta a los límites objetivos que establece la decisión gubernativa, que debe ser aplicada en sentido estricto y a la luz de la doctrina constitucional sobre esta materia".

Asimismo, el Tribunal Central de Trabajo expresa que debe entenderse lo siguiente:

"a) es derecho y obligación de la empresa el atender los servicios esenciales en función de la defensa del interés general de los usuarios;

b) debe respetar al máximo el ejercicio del derecho de huelga y para ello, si dispone de trabajadores que no se suman a la misma, debe asignarse preferentemente a ellos la realización de los servicios esenciales y si los cubren de manera suficiente, no está autorizada para imponer a los huelguistas la atención de los servicios esenciales;

c) si no dispone de trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir los servicios esenciales, está autorizada la empresa para imponer al número de huelguistas que resulte necesario la atención de tales servicios;

d) sólo en el caso de que el número de trabajadores no huelguistas superara los necesarios para atender los servicios esenciales, podría programar otros vuelos con pura finalidad productiva, y

e) no es lícito por tanto asignar los servicios esenciales exclusivamente a los huelguistas y programar al mismo tiempo otros vuelos distintos para que sean atendidos por trabajadores que no se habían sumado a la huelga".



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-13-

E - SINTESIS.

1ª.-Normativa aplicable en las situaciones de huelga del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del INSALUD.

- Artículo 28.2 de la Constitución.

- Artículos 10.2 y 4, en especial, y restante articulado, en general, del Real Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, interpretado y aplicado conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 y demás doctrina constitucional.

- Real Decreto 156/1.979, de 2 de febrero, sobre garantías de prestación de los servicios públicos hospitalarios en las Entidades públicas, interpretado y aplicado también conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

- Disposición Adicional Decimosegunda de la Ley 30/84, de medidas para la reforma de la Función Pública, de aplicación supletoria al personal estatutario, de acuerdo con su artículo 1.5, respecto a deducción de haberes ("descuentos"), por los días no trabajados por ejercitar el derecho de huelga (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Bilbao de 10 de noviembre de 1.987). Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias, las deducciones se realizarán conforme al artículo 6.2 del Real Decreto-Ley 17/77, en relación con el artículo 45.1.1) del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 31.1.1) de la citada Ley 30/84, de aplicación supletoria al personal estatutario, como se ha dicho, en relación con los artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977, y artículo 3 del Real Decreto 156/1.979, en cuanto a tipificación como falta muy grave del incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga. Si se tratase de personal laboral de las Instituciones Sanitarias se aplicarán los artículos 16 y 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1.977 y artículo 3 del Real Decreto 156/1.979, en relación con los correspondientes artículos del Estatuto de los Trabajadores.

2ª.-Puntos básicos a tener en cuenta.

- La potestad de establecer y concretar los servicios mínimos asistenciales corresponde a la Autoridad Gubernativa -Gobernador Civil o Delegado del Gobierno, a nivel periférico-, a quien únicamente toca decidir (Sentencias del Tribunal Constitucional de 8 de abril y 17 de julio de 1.981 y de 24 de abril de 1.986), y ello sin perjuicio de que por el INSALUD se efectúe la correspondiente propuesta de fijación de servicios mínimos.

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-14-

- La propuesta de servicios mínimos debe efectuarse con un criterio restrictivo, facilitando el acceso a la huelga al mayor número posible de trabajadores (Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de abril de 1.986).

- Debe ponderarse la fijación, cualitativa y cuantitativa, de los servicios mínimos, teniéndose en cuenta la duración prevista de la huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1.981), debiéndose estar, en caso de duda, a favor de la mayor y mejor asistencia sanitaria (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1.987).

- El programa de servicios mínimos debe motivarse, explicitando lo máximo posible los factores o criterios cuya ponderación ha conducido a determinar los servicios mínimos (Sentencia Tribunal Constitucional de 5 de mayo de 1.986).

- El establecimiento de los servicios mínimos y la concreción del número o porcentaje de puestos de trabajo necesarios para cubrir tales servicios mínimos corresponde a la Autoridad Gubernativa, y ello sin perjuicio de que la designación individualizada de las personas que han de cubrirlos se realice por los servicios correspondientes (Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de mayo de 1.986 y Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de julio de 1.985), en nuestro caso, por el INSALUD (o, lo que es lo mismo, por la Dirección de los Centros), y siguiendo siempre, en todo caso, las indicaciones que efectúe la Autoridad Gubernativa.

- La fijación de los servicios mínimos no requiere (si bien no está excluida) la negociación con los huelguistas (Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de abril de 1.986 y Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1.988).

- Una vez establecidos los servicios mínimos por la Autoridad Gubernativa deben ser comunicados a los representantes del personal, así como, individualizadamente, a quienes tengan que cumplirlos, antes de la fecha prevista para el comienzo de la huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de abril de 1.986, Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1.987, y Sentencia de la Audiencia Territorial de Madrid de 26 de diciembre de 1.983).

- Los servicios mínimos inicialmente establecidos pueden -y deben- modificarse, siguiendo el mismo procedimiento, cuando la prolongación de la huelga lo haga necesario (Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1.981 y Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1.988).

- - - - -



ANEXO I

NUMERO DE PERSONAS A PROPONER EN INSTITUCIONES SANITARIAS ABIERTAS
NO JERARQUIZADAS (CUPO Y ZONA) PARA CUBRIR MINIMOS

A - Número de Médicos de Medicina General,
Pediatras-Puericultores, y Especialistas, así como de A.T.S. y
Practicantes de cupo, a proponer para cubrir mínimos.-

Los Médicos de Medicina General, los Pediatras-Puericultores, y los Especialistas, así como los A.T.S. y Practicantes de cupo, que sean designados para cubrir mínimos, deberán asistirlos con la extensión y alcance que se expresa en el apartado IV.B de las Instrucciones para el personal Facultativo, o para el personal A.T.S. y Practicantes, según corresponda, respecto a los enfermos que pertenezcan al propio cupo o a otros cupos que se les encomienden, siempre y cuando correspondan al mismo horario de consulta.

La Sentencia de la Sala 4ª de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, de 26 de diciembre de 1.983, declara y reconoce, en su octavo Considerando, que la determinación del porcentaje de facultativos que son necesarios para garantizar los servicios mínimos en caso de huelga de Médicos de Instituciones Sanitarias Abiertas (Ambulatorios) de la Seguridad Social es una potestad indeclinable de la Administración, si bien ha de ser ejercitada con armonía y atención a los intereses en conflicto, advirtiendo la Sala, en tal Considerando, que en la determinación de ese porcentaje la Administración, como depositaria de los intereses generales prevalentes tiene absoluta libertad, siempre que se atenga a módulos y circunstancias objetivas.

Por otra parte, el Tribunal Central de Trabajo, en su Sentencia de 9 de julio de 1.985 sienta el criterio de que si se dispone de trabajadores que no se suman a la huelga, debe asignarse preferentemente a ellos la realización de los servicios esenciales y si los cubren de manera suficiente, la empresa no está autorizada para imponer a los huelguistas la atención de los servicios esenciales, así como que, si no se dispone de trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir los servicios esenciales, está autorizada la empresa para imponer al número de huelguistas que resulte necesario la atención de tales servicios, añadiendo que sólo en el caso de que el número de trabajadores no huelguistas superara los necesarios para atender los servicios esenciales, podrían programarse actividades normales.

Por consiguiente, atendido el contenido de dichas Sentencias, así como utilizando el criterio, desde un punto de vista asistencial, de que no es aconsejable, so pena de detrimento de la

.../..



necesaria atención sanitaria, aún urgente, asignar a un sólo Facultativo o A.T.S., el cumplimiento de servicios mínimos respecto a más de dos cupos, y teniendo en cuenta también, que incluso a los participantes en la huelga, no se les podrá designar para realizar mínimos en horarios de trabajo que no correspondan a los suyos propios, los porcentajes de Médicos de Medicina General, de Pediatras-Puericultores, y de Especialistas de la misma Especialidad, así como de A.T.S. y Practicantes de cupo, a proponer para cubrir mínimos en cada una de estas modalidades, vendrá dado en función del número de cada uno de ellos existente en un mismo período de consulta en cada Institución, con arreglo al siguiente cuadro de combinaciones:

- 1 sólo Médico de Medicina General; 1 sólo Pediatra-Puericultor; 1 sólo Especialista de la misma especialidad; 1 sólo A.T.S. o Practicante.-

a): Si no se suma a la huelga: actividad normal.

b): Si se suma a la huelga: se le designará para realizar mínimos respecto de su propio cupo.

- 2 Médicos de Medicina General; 2 Pediatras-Puericultores; 2 Especialistas de la misma especialidad; 2 A.T.S. o Practicantes.-

a): Si ninguno de ambos se suma a la huelga: actividad normal.

b): Si uno se suma a la huelga y otro no: al que no se suma se le designará para realizar mínimos respecto de ambos cupos; el otro tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

c): Si ambos se suman: Se designará a uno de ambos para realizar mínimos atendiendo a ambos cupos. El otro tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

- 3 Médicos de Medicina General; 3 Pediatras-Puericultores; 3 Especialistas de la misma especialidad; 3 A.T.S. o Practicantes.-

a): Si ninguno se suma a la huelga: actividad normal.

b): Si se suma uno, y los otros dos no: se designará a uno de los dos que no se suman para realizar mínimos de su propio cupo y del cupo del que sí se suma; el otro que no se suma: actividad normal; el que sí se suma tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

c): Si se suman dos y el tercero no: se designará a uno

.../..



de los dos participantes en la huelga y al que no se suma, para realizar mínimos conjuntamente de los tres cupos; el tercero tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

d): Si se suman los tres: Se designará a dos de ellos para realizar mínimos conjuntamente de los tres cupos; el tercero tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

- 4 Médicos de Medicina General; 4 Pediatras-Puericultores; 4 Especialistas de la misma especialidad; 4 A.T.S. o Practicantes.-

a): Si ninguno se suma a la huelga: actividad normal.

b): Si uno se suma a la huelga y los otros tres no: se designará a uno de los tres que no se suman para realizar mínimos de su propio cupo y del cupo del que sí se suma; los otros dos que no se suman: actividad normal; el que sí se suma tomará parte activa en la huelga, no trabajando.

c): Si dos se suman a la huelga, y dos no: se designará a los dos que no se suman a la huelga para realizar mínimos conjuntamente de los cuatro cupos; los otros dos tomarán parte activa en la huelga, no trabajando.

d): Si tres se suman a la huelga, y uno no: Se designará al que no se suma y a uno de los que sí se suman para realizar conjuntamente los mínimos correspondientes a los cuatro cupos; los otros dos tomarán parte activa en la huelga, no trabajando.

e): Si se suman los cuatro: se designará a dos de ellos para realizar conjuntamente los mínimos de los cuatro cupos; los otros dos tomarán parte activa en la huelga, no trabajando.

En combinaciones en número superior a cuatro se actuará por analogía con lo anterior.

Quienes, con arreglo a las anteriores combinaciones, y por estar designados para ello, deban efectuar mínimos respecto a un número de asegurados superior al de su propio cupo, no percibirán en ningún caso otros emolumentos que los suyos propios, toda vez que la asistencia que prestarán no será completa, sino evidentemente, limitada a la urgente.

B - Equipos Quirúrgicos.-

Cuando ni el Jefe ni el Ayudante de Equipo Quirúrgico

.../..



deseen adherirse a la huelga la actividad del Equipo será la normal.

Cuando el Jefe de Equipo no se sume a la huelga, y sí el Ayudante, aquél se hará cargo de la asistencia completa del cupo que tenga asignado el Equipo, tomando parte en la huelga, por tanto, el Ayudante.

Cuando el Jefe del Equipo se sume a la huelga, y no el Ayudante, éste, si posee el título de la Especialidad, se hará cargo de la asistencia completa del cupo que tenga asignado el Equipo, percibiendo el Ayudante la diferencia de emolumentos entre Ayudante y Jefe de Equipo; si el Ayudante no posee el título de Especialista se designará al Jefe del Equipo para realizar mínimos.

Cuando tanto el Jefe, como el Ayudante del Equipo, se sumen a la huelga, se designará al Jefe del Equipo para realizar mínimos, debiendo hacerse cargo de la asistencia urgente del cupo asignado al Equipo, tomando parte en la huelga, por tanto, el Ayudante.

En los supuestos de existencia en un mismo Centro de dos o más Equipos de la misma Especialidad se tendrá en cuenta la tabla de combinaciones anteriormente recogida en el apartado A de este Anexo.

C - Laboratorio y Radiología (en su caso).

En Laboratorio y Radiología se designará, con arreglo a las mismas combinaciones expresadas en el anterior apartado A de este Anexo, el número de personas necesario para cubrir los servicios mínimos asistenciales expresados en el epígrafe 3 del apartado IV.B de dichas Instrucciones.

- - - - -

INCIDENCIA DE LA HUELGA DE PERSONAL:

PROVINCIA:

DIA:

TURNOS CONSULTA (1):

COORDINADOR
INFORMACION:

HOSPITALES		PLANTILLA	Nº PERSONAS EN HUELGA	% PERSONAS EN HUELGA
<u>TOTAL HOSPITALES</u>				
ATENCION PRIMARIA +				
- Personal Jerarquizado				
- Personal Cupo y Zona				
<u>TOTAL ATENCION PRIMARIA</u>				
<u>TOTAL HOSPITALES + ATENCION PRIMARIA</u>				
INCIDENCIAS U OBSERVACIONES	TOTALES PROVINCIA		PLANTILLA	Nº PERS. HUELGA % PERS. HUELGA

(1): Cuando la huelga afecte a personal de II.BS. Abiertas de cupo y zona se expresará el turno o turnos de consulta que

INCIDENCIA DE LA HUELGA DE PERSONAL:

ANEXO II.b)

PROVINCIA:

DIA:

TURNOS CONSULTA (1):

COORDINADOR
INFORMACION:

HOSPITALES	P L A N T I L L A			Nº PERSONAS EN HUELGA			% PERSONAS EN HUELGA		
	Médicos	ATS-A.Ehf.	No San.	Médicos	ATS-A.Ehf.	No San.	Médicos	ATS-A.Ehf.	No San.
<u>TOTAL HOSPITALES</u>									
ATENCION PRIMARIA *									
- Personal Jerarquizado									
- Personal Cupo y Zona									
<u>TOTAL ATENCION PRIMARIA</u>									
<u>TOTAL HOSPITALES + ATENCION PRIMARIA</u>									
INCIDENCIAS U OBSERVACIONES							TOTALES PROVINCIA	Nº PERS. HUELGA	% PERS. HUELGA

(1): Cuando la huelga afecte a personal de II.BB. Absténase de cupo y zona se expresará el turno o turnos de consulta que

POLITICA SOCIAL

REAL DECRETO-LEY 17/1977, de la Jefatura del Estado, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. (B. O. E. núm. 58, de 9 de marzo.)

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. La huelga.

El Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

— El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo doscientos veintidós del Código Penal.

— Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.

— El reconocimiento del Comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.

— La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.

— El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. Conflictos Colectivos.

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. Convenios Colectivos de Trabajo.

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley dieciocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del Convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga, de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

IV. Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo.

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por Empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley, de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen Convenios Colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

V. El despido.

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los criterios señalados al respecto por la O. I. T. y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

VI. Reestructuración de plantillas.

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización que me confiere el artículo trece de la Ley Constitutiva de las Cortes, texto refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto setecientos setenta y nueve/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de abril, y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada Ley,

DISPONGO:

TITULO PRIMERO

El derecho de huelga

CAPITULO PRIMERO

La huelga

Artículo uno.—El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

Artículo dos.—Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo tres.—Uno. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

Dos. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la

que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

Tres. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Artículo cuatro.—Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo cinco.—Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

Artículo seis.—Uno. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Dos. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

Tres. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Cuatro. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

Cinco. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.

Seis. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

Siete. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Artículo siete.—Uno. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

Dos. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo ocho.—Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo nueve.—La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo diez.—El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Artículo once.—La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

CAPITULO II

Cierre patronal

Artículo doce.—Uno. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente al proceso normal de producción.

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

Artículo trece.—Uno. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad Laboral en el término de doce horas.

Dos. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Artículo catorce.—El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo doce y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad Laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo quince.

CAPITULO III

Sanciones.

Artículo quince.—El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo doce, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo treinta y tres de la Ley de Relaciones Laborales (1).

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el periodo de cierre ilegal.

Artículo dieciséis.—Uno. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo treinta y tres de este Real Decreto-ley.

Dos. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo seis, párrafo siete, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo treinta y tres del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TITULO II

Conflictos Colectivos de Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo diecisiete.—Uno. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

(1) Ley 16/1976, de 8 de abril, de la Jefatura del Estado, de Relaciones Laborales. ("B. O. E." núm. 86, de 21 de abril.)

VER: "Boletín de Información de Disposiciones Oficiales". Año 1976/46.

Dos. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

Tres. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo dieciocho.—Uno. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo.

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

Dos. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo diecinueve.—La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.

b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo veinte.—No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por laudo.

CAPITULO II

Procedimiento

Artículo veintiuno. El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo veintidós.—El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo veintitrés.—En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo veintiuno, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo veinticuatro.—En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros. En tal caso, éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo veinticinco.—Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad Laboral dictará laudo de obligado cumplimiento, resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

Artículo veintiséis.—Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

TITULO III

Convenios Colectivos

Artículo veintisiete.—Los artículos quinto sexto, duodécimo, decimoquinto, decimosexto y decimoctavo de la Ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, quedan redactados en los siguientes términos:

Artículo quinto.

Los Convenios Colectivos pueden afectar:

Uno. A una sola Empresa, cualquiera que sea el número de sus trabajadores, tanto si desenvuelve su actividad en una sola provincia o en varias, o a un Centro de trabajo, cuando sus propias características lo hiciesen necesario.

Dos. A un grupo de Empresas definidas por sus especiales características, tanto si son de ámbito nacional, interprovincial, comarcal o local.

Tres. A la totalidad de las Empresas regidas por una Reglamentación u Ordenanza Laboral, en los ámbitos a que se refiere el número anterior.

Artículo sexto.

Los Convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante la vigencia de un Convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo duodécimo.

Las partes deberán negociar desde la iniciación al final de las deliberaciones, bajo los principios de la buena fe y de la recíproca lealtad.

Si los empresarios empleasen dolo, fraude o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte, o dejaran de asistir a las deliberaciones, se darán por terminadas éstas y se

remitirán las actuaciones a la Autoridad laboral, que dará a las mismas el trámite de conflicto colectivo, salvo que los trabajadores opten por ejercer el derecho de huelga.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la conducta de los empresarios antes indicada será considerada como infracción del ordenamiento laboral, sancionándose a los responsables de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

La Autoridad laboral podrá suspender la negociación de los Convenios Colectivos por plazo de hasta seis meses, con prórroga automática del Convenio anterior, si por los trabajadores se emplease dolo, fraude, o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte. La huelga ilícita o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo se entenderá, en todo caso, constitutiva de coacción; por el contrario, el ejercicio del derecho de huelga en los términos establecidos en su legislación específica no se estimará coacción a los efectos de este artículo.

Artículo decimoquinto.

Uno. Si las partes no llegasen a un acuerdo en la negociación de un Convenio Colectivo, podrán designar uno o varios árbitros, que actuarán conjuntamente. La decisión que éstos adopten tendrá la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo de las partes.

En el caso de que no hubiese habido acuerdo directo ni decisión derivada de arbitraje voluntario, se podrá acudir al procedimiento de Conflictos Colectivos de Trabajo, si no se ejerciera el derecho de huelga.

Artículo decimosexto.

Los Convenios Colectivos se entenderán prorrogados en sus propios términos de año en año si no se denunciaron por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo undécimo.

Artículo decimoctavo.

La interpretación, con carácter general, de los Convenios Colectivos está atribuida a la Autoridad Laboral competente, visto el informe que la Comisión paritaria elevará con las actuaciones a que se refiere el artículo undécimo, todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto al Orden Jurisdiccional Laboral en la legislación sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

El conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los Convenios Colectivos suscite entre partes corresponde a la Magistratura de Trabajo.

La vigilancia del cumplimiento de lo establecido en los Convenios Colectivos es de la competencia de la Inspección de Trabajo."

TITULO IV

Limitación de la regulación estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo

Artículo veintiocho.—La regulación, por rama de actividad, de las condiciones mínimas a que hayan de ajustarse las relaciones laborales, que corresponde al Ministerio de Trabajo, conforme dispone la Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, sólo podrá tener lugar para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo veintinueve.—Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales actualmente en vigor continuarán rigiendo en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en Convenio Colectivo, suscrito a su vencimiento y con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos normativos de este Real Decreto-ley.

TITULO V

El despido

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo treinta.—Uno. El despido se regirá por lo prevenido en el presente Real Decreto-ley, cualquiera que sea la condición del trabajador afectado.

Dos. La extinción, suspensión o modificación de las relaciones jurídico-laborales por causas tecnológicas o económicas y la regulación sectorial del empleo se regirán por las normas específicas en esta materia.

Artículo treinta y uno.—Uno. Solamente podrá tener lugar el despido cuando exista causa relacionada con la conducta del trabajador o con circunstancias objetivas derivadas de la capacidad profesional del mismo o de necesidades del funcionamiento de la Empresa.

Dos. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende, sin perjuicio de la facultad de las partes, de unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo durante el periodo de prueba.

Artículo treinta y dos.—En ningún caso tendrán la consideración de causa justa para el despido las siguientes:

- a) La pertenencia a una asociación sindical o la participación en las actividades legales de la misma.
- b) Ostentar la condición de representante de los trabajadores, o la actuación en dicha calidad, dentro de lo establecido en el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o intervención en procedimientos seguidos frente al empresario por supuesto incumplimiento por éste de normas laborales o de Seguridad Social.
- d) La raza, color, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política u origen social.

CAPITULO II

Despido disciplinario

Artículo treinta y tres.—Son causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador, las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- e) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- f) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.
- g) La embriaguez, cuando sea habitual.
- h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

l) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

j) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

k) La negativa, durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

Artículo treinta y cuatro.—Uno. El despido podrá ser acordado por el empresario, sin más requisito formal que comunicarlo por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos.

Dos. Cuando el despido afecte a trabajadores que ostenten cargo electivo de carácter sindical será preceptivo, antes de su comunicación al interesado, ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Artículo treinta y cinco.—El trabajador, sin previa conciliación sindical, podrá reclamar, ante la Magistratura de Trabajo, contra el despido acordado por el empresario, debiendo hacerlo, en todo caso, dentro del plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera tenido lugar, prorrogable por otros tres si el lugar de trabajo fuera distinto a la localidad en que la Magistratura reside, siendo el citado plazo de caducidad a todos los efectos.

Artículo treinta y seis.—El despido disciplinario será procedente cuando quedare acreditada la concurrencia de la causa justa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el artículo treinta y cuatro. Será improcedente el despido, en los demás casos.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el artículo treinta y cuatro del presente Real Decreto-ley, el despido será nulo, pudiendo hacer el Magistrado de Trabajo tal declaración de oficio.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo treinta y siete.—Uno. El despido procedente produce la extinción de la relación laboral, sin derecho por parte del trabajador de indemnización alguna.

Dos. Cuando el despido sea improcedente, el trabajador tendrá derecho a ser readmitido por el empresario en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Tres. Si el empresario no procediera a la readmisión en debida forma, el Magistrado de Trabajo sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral; en tal caso, la indemnización complementaria por salarios de tramitación alcanzará hasta la fecha de tal extinción.

Cuatro. La indemnización por resarcimiento de perjuicios será fijada por el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador en la Empresa, condiciones del contrato de trabajo que se extingue, posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, dimensión y características de la Empresa y circunstancias personales y familiares del trabajador, especialmente las de ser titular de familia numerosa, mayor de cuarenta años o minusválido. La cantidad resultante no podrá ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades.

Cinco. En los casos de empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores fijos, el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, podrá rebajar el tope mínimo establecido en el párrafo anterior en razón a las circunstancias concurrentes.

Seis. Cuando el trabajador cuyo despido se declare improcedente ostente cargo electivo de

carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá cumplirse en sus propios términos sin posibilidad de sustitución sin resarcimiento de perjuicios, salvo acuerdo voluntario de las partes.

Artículo treinta y ocho.—Si la causa alegada por el empresario para el despido, si bien no suficiente para tal sanción, mereciere otra de menor entidad, por ser constitutiva de falta grave o leve, el Magistrado de Trabajo determinará en la sentencia la sanción adecuada a la falta cometida, a fin de que, en su caso, pueda ser impuesta por el empresario, sin perjuicio de condenar al mismo a la readmisión y al pago de la indemnización complementaria, conforme establece el artículo anterior.

CAPITULO III

Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa

Artículo treinta y nueve.—Uno. Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

- a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que viniera desempeñando, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.
- c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.
- d) Las faltas, aun justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueren intermitentes, superen en un año el treinta por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración.

Dos. Cuando la amortización del puesto de trabajo prevista como causa suficiente en el apartado c) del párrafo anterior afecte a un conjunto de trabajadores, habrá de seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.

Artículo cuarenta.—Uno. La adopción del acuerdo de despido al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación por escrito al trabajador del despido, en la que se haga constar fecha de sus efectos y causa que lo motivan.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita a que se refiere el apartado anterior, la indemnización que establece para el despido procedente el artículo cuarenta y cuatro.
- c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración, computada desde la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado a) hasta la extinción del contrato, habrá de ser, como mínimo la siguiente:

- Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
- Dos meses cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año y no alcance los dos.
- Tres meses para los trabajadores con más de dos años de antigüedad.

Dos. Cuando el despedido tenga la condición de cargo electivo de carácter sindical, el empresario, antes de comunicar el despido al interesado, habrá de ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo cuarenta y uno.—Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin

pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Artículo cuarenta y dos.—Será de aplicación a los despidos regulados en este capítulo lo dispuesto en el artículo treinta y cinco de este Real Decreto-ley.

Artículo cuarenta y tres.—El despido, acordado al amparo de lo establecido en el artículo treinta y nueve, será procedente cuando quedara acreditada la certeza de la causa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el apartado a) del párrafo uno del artículo cuarenta. Será improcedente en los demás casos.

Cuando el empresario incumpliere los requisitos establecidos en el artículo cuarenta, el despido será nulo, pudiendo el Magistrado de Trabajo hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso previsto en dicho artículo, no anulará el despido, si bien el empresario, con independencia de las demás indemnizaciones que procedan, estará obligado a abonar al trabajador los salarios correspondientes a dicho período.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo cuarenta y cuatro.—El despido procedente fundado en alguna de las causas suficientes establecidas en el artículo treinta y nueve producirá la extinción del contrato de trabajo, con obligación por parte del empresario de satisfacer al trabajador una indemnización de una semana de su salario por cada año de servicio o fracción de año. No obstante la procedencia del despido, el trabajador afectado se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

Cuando el despido sea improcedente, será de aplicación lo dispuesto en los apartados dos al seis, ambos inclusive, del artículo treinta y siete de este Real Decreto-ley. El trabajador, en caso de readmisión, habrá de reintegrar al empresario la indemnización que conforme a lo dispuesto en el apartado b) del párrafo uno del artículo cuarenta hubiese recibido de éste; en caso de resarcimiento de perjuicios, por falta de readmisión, será deducible dicha indemnización de la que fijare el Magistrado de Trabajo por tal resarcimiento. La indemnización complementaria por salario de tramitación, aun cuando haya superposición de fechas, se entenderá sin perjuicio de la que proceda por falta de preaviso.

TITULO VI

Reestructuración de plantillas

Artículo cuarenta y cinco.—La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o tecnológicas, se regirá por lo establecido en el artículo dieciocho de la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones complementarias, sin más modificaciones que las siguientes:

Uno. En los expedientes de reestructuración de plantillas será únicamente preceptivo el informe de la representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, sin perjuicio de los informes complementarios que en cada caso se estimen procedentes por la autoridad laboral.

Dos. En los Convenios Colectivos podrán determinarse los criterios generales que deban seguirse en los casos de reestructuración de plantilla por causas económicas o tecnológicas, cuantía o módulo de las indemnizaciones, plazos de preaviso, el establecimiento de nuevas relaciones con respeto en todo caso de las legalmente existentes y en el orden de prioridad en el supuesto de readmisión de personal.

Tres. La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas y económicas podrán tener lugar por pacto entre empresario y trabajadores afectados, que habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral, quien podrá sin más trámite auto-

rizar la suspensión o reducción pretendida, o bien determinar que se siga el procedimiento reglamentariamente establecido.

Cuatro. En las reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas y económicas, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, el Fondo de Garantía Salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición final primera.—Quedan derogados el Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo diez del Real Decreto-ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo treinta y cinco de la Ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley.

Disposición final segunda.—El Ministro de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno, previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de este Real Decreto-ley y del dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre; se establezcan las correcciones técnicas adecuadas en orden a una más perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén.

Disposición final tercera.—Se prorroga hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y ocho la aprobación por el Gobierno del texto refundido a que se refiere la disposición final segunda de la Ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, pudiéndose efectuar tal refundición en uno o varios textos, con las correcciones técnicas adecuadas, en los que habrán de incluirse las modificaciones establecidas en el presente Real Decreto-ley.

Disposición final cuarta.—El Gobierno y el Ministerio de Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto-ley, que entrará en vigor en el siguiente día al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Disposición adicional primera.—Lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Disposición adicional segunda.—Se mantendrá la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

Disposición adicional tercera.—Uno. Sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos, en las Comisiones deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas, elegidas por los trabajadores o empresarios afectados.

Dos. El período mínimo de duración de los Convenios Colectivos que establece el artículo undécimo de la Ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, queda reducido a un año.

Disposición adicional cuarta.—El artículo doscientos veintidós del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo doscientos veintidós.—Serán considerados como reos de sedición:

Primero.—Los funcionarios, encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

Segundo.—Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado,

perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o elteraren la regularidad del trabajo.

Disposición transitoria primera.—Los Convenios Colectivos de Trabajo que a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley se encontraran en tramitación, continuarán la misma con arreglo a las normas en vigor antes de la aludida fecha.

Disposición transitoria segunda.—Las modificaciones de las Ordenanzas Laborales que se hallaran en trámite en la Dirección General de Trabajo a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley podrán ser aprobadas conforme a lo establecido en la Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos.

Disposición transitoria tercera.—Los despidos producidos con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán en su aspecto sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que tuvieran lugar.

Disposición transitoria cuarta.—Las Empresas y trabajadores afectados por Convenios Colectivos de ámbito superior al de Empresa y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley podrán negociar durante su vigencia Convenio de Empresa.

Dado en Madrid a cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Presidente del Gobierno,
ADOLFO SUAREZ GONZALEZ

SEGURIDAD SOCIAL
ASISTENCIA SANITARIA

REAL DECRETO 156/1979, de 2 de febrero, de la Presidencia del Gobierno, sobre garantías de prestación de los servicios públicos hospitalarios en las Entidades públicas ("B. O. E." número 30, de 3 de febrero de 1979).

El ejercicio del derecho de huelga debe ser conjugado con la garantía de que se atienda a los intereses generales que representan la prestación de servicios públicos, como es el caso de los Centros hospitalarios dependientes de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y de las demás Entidades públicas.

Ello requiere la adopción de aquellas medidas mínimas e imprescindibles, limitadas al máximo, que aseguren el funcionamiento de los servicios públicos en cuestión sin coartar el ejercicio del derecho de huelga.

En su virtud, en uso de la autorización que confiere la disposición final cuarta de Real Decreto-ley diecisiete/mil novecientos setenta y siete, de cuatro de marzo (1), y en aplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo de su artículo décimo, a propuesta conjunta de los Ministros del Interior y de Sanidad y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dos de febrero de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo primero.—Las situaciones de huelga del personal que preste sus servicios en los Centros hospitalarios dependientes de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y de las demás Entidades públicas, se entenderán condicionadas a que se mantengan la realización y prestación de los servicios públicos que dichos Centros prestan.

Artículo segundo.—La Junta de Gobierno, y en su defecto, el Director del Centro, determinará, con criterio estricto, el personal necesario para asegurar la prestación normal de los servicios públicos en los términos precedentemente expuestos.

(1) Sobre relaciones de trabajo ("B. O. E." número 58, de 9 de marzo de 1977. BIDO 49/1977).

Artículo tercero.—Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal a que se refiere el artículo anterior y que impidan la normal prestación de los servicios públicos serán considerados ilegales a los efectos del artículo treinta y tres, j), del Real Decreto-ley diecisiete/mil novecientos setenta y siete, de cuatro de marzo (1), y, en consecuencia, podrán ser determinantes de la extinción de la relación de servicios de quienes participen en los mismos.

Artículo cuarto.—Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo quinto.—El presente Real Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Dado en Madrid a dos de febrero de mil novecientos setenta y nueve.—JUAN CARLOS. El Ministro de la Presidencia, *José Manuel Otero Novas*.

PACTO SOBRE PERMISOS Y USO DE CREDITO HORARIO PARA LA REALIZACION DE FUNCIONES SINDICALES Y DE REPRESENTACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL INSALUD

En Madrid, a 30 de junio de 1.989, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración del Estado, y en el contexto general de las negociaciones de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, por los representantes de la Administración Sanitaria del Estado y por los de la Organización Sindical U.G.T., se acuerda suscribir el presente Pacto sobre permisos y uso de crédito horario para la realización de funciones sindicales y de representación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del INSALUD.

Permisos retribuidos

1.- En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del INSALUD, y por la Secretaría General de Asistencia Sanitaria, podrá concederse al personal al servicio de dichas Instituciones Sanitarias propuesto por la expresada Organización Sindical U.G.T., y al objeto de que realicen sus actividades en las estructuras sindicales relacionadas con la Administración del INSALUD, hasta un número máximo de cincuenta y siete permisos para la realización de funciones sindicales y de representación del personal.

2.- La concesión de los referidos permisos, que podrán ser a tiempo total o parcial, se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Las solicitudes para la concesión de permisos sindicales se formularán por la Organización Sindical antes citada, en escrito dirigido al Secretario General de Asistencia Sanitaria, que será remitido a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

b) La Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones enviará cada escrito de solicitud a la correspondiente Dirección Provincial del INSALUD en donde preste servicios la persona cuyo permiso sindical se solicite, para que, teniendo en cuenta la previsible incidencia del mismo en el adecuado funcionamiento de los servicios, se emita informe sobre la procedencia del permiso.

c) No podrá concederse permiso sindical cuando la persona propuesta resulte indispensable para el adecuado funcionamiento de los servicios. A estos efectos, se considerará indispensable a quien, por razones asistenciales, no pudiera ser sustituido. En este caso, la Dirección General de Recursos

.../...

Humanos, Suministros e Instalaciones deberá comunicar de inmediato esta circunstancia a la Organización Sindical U.G.T., para que efectúe una nueva propuesta.

d) Los permisos sindicales que se concedan, tendrán una duración mínima de seis meses, para facilitar la sustitución si fuera necesaria por razones asistenciales, excepto en aquellos casos en que concurran circunstancias extraordinarias que deberán ser puestas en conocimiento de la Secretaría General de Asistencia Sanitaria por la Organización Sindical.

e) La Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones o la Subdirección General de Personal Estatutario, comunicarán los permisos sindicales concedidos a la Organización Sindical y a la correspondiente Dirección Provincial del INSALUD, la cual lo comunicará a la persona a cuyo favor se otorgue el permiso.

3.- Quienes disfruten de estos permisos permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo. Por consiguiente, deberá abonárseles también, en su caso, el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de Complemento de Atención Continuada, en sus dos modalidades A y/o B, según corresponda, durante el período de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Si se tratara de Personal Facultativo Hospitalario, se abonará el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de guardias durante los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Se abonará también la media aritmética de lo percibido en el mismo año por el personal de la misma categoría y grupo de la misma Institución Sanitaria, en concepto de Complemento de Productividad (factor variable).

4.- Quienes disfruten de estos permisos y reúnan además la condición de miembros de las Juntas de Personal o de Delegados Sindicales, podrán ceder el crédito horario al que por dicha condición, y conforme a la Ley 9/1987, de 12 de junio o a la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, tuviesen derecho.

5.- Los permisos sindicales concedidos de acuerdo con lo establecido en los anteriores apartados, podrán ser resueltos por la Administración, previa consulta con la Organización Sindical cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

a) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron.

b) Cambio de sector en donde se ejerza la actividad sindical, excepto si ha sido expresamente autorizado por la Administración.

.../...

c) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración del INSALUD, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura confederal de la Organización Sindical U.G.T.

d) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

6.- Los permisos concedidos conforme a los anteriores apartados quedarán caducados una vez transcurridos 30 días después de la fecha prevista en la Disposición Transitoria Tercera.2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Permisos no retribuidos

7.- El uso de los permisos no retribuidos por quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en la Organización Sindical U.G.T., a que se refiere el artículo 9.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, deberá preavisarse con la antelación, nunca inferior a 12 horas, que se acuerde entre el Sindicato y la Dirección del centro o la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda, y ello salvo caso de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá autorización expresa de la Dirección del centro o de la Dirección Provincial. Tratándose de personal de cupo y zona, estos permisos no retribuidos sólo podrán tomarse por días completos.

Crédito horario

8.- A fin de prever, con la suficiente antelación, la debida cobertura del servicio, el uso del crédito horario establecido a favor de los miembros de las Juntas de Personal o de los Delegados Sindicales, por la Ley 9/87, o por la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, respectivamente, se preavisará con la antelación, nunca inferior a 12 horas, que se acuerde entre la Junta de Personal o la correspondiente Sección Sindical, según sea el caso, y la Dirección del centro o la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en los casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá autorización expresa de la Dirección del centro o de la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda.

Quando dicho crédito horario corresponda a personal que ocupe plaza de cupo y zona, y dadas las especiales características de su jornada de trabajo, con una parte de la

.../...

h
D
[Signature]

misma de presencia física en consulta, y el resto en situación de disponibles, podrán tomar su crédito horario durante el tiempo de presencia física en consulta, sólo en la misma proporción que dicho tiempo de presencia física en consulta suponga sobre su jornada total, pudiendo tomar el resto de su crédito horario durante la restante jornada en que se encuentran en situación de disponibles.

El cómputo de las horas utilizadas se contabilizará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en los centros sanitarios, que implica la existencia de un régimen de turnos, el tiempo que el representante dedicase a actividades representativas fuera de su propio turno de trabajo, pero dentro del correspondiente a otro turno, y cuya dedicación fuese debidamente preavisada y acreditada, se imputará a su crédito horario, de modo que su jornada se reduzca en el tiempo equivalente al utilizado para dichas actividades representativas.

No se computarán como uso del crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración.

9.- Previa comunicación escrita dirigida a la Dirección Provincial del INSALUD, suscrita conjuntamente por la Junta de Personal y por el correspondiente Sindicato, los miembros de la Junta de Personal y los Delegados Sindicales del mismo Sindicato, podrán acumular, entre sí, dentro del ámbito del Área de Salud, sus respectivos créditos horarios.

h

Los miembros de las Juntas de Personal o, en su caso, los Delegados Sindicales, que por acumulación del crédito horario de otros miembros de la Junta de Personal o Delegados Sindicales, quedasen totalmente dispensados de la asistencia a su puesto de trabajo, permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo. Por consiguiente, deberá abonárseles también, en su caso, el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de Complemento de Atención Continuada, en sus dos modalidades A y/o B, según corresponda, durante el período de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Si se tratara de Personal Facultativo Hospitalario, se abonará el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de guardias durante los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Se abonará también la media aritmética de lo percibido en el mismo año por el personal de la misma categoría y grupo de la misma Institución Sanitaria, en concepto de Complemento de Productividad (factor

Q

.../..

-5-

variable).

Las acumulaciones de crédito horario tendrán una duración mínima de seis meses.

Vigencia

10.- El presente Pacto, que deja sin efecto cualquier anterior acuerdo sobre las mismas materias, mantendrá su vigencia hasta 30 días después de la fecha prevista en la Disposición Transitoria Tercera.2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio.


POR LA ADMINISTRACION SANITARIA

POR U.G.T.

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSALUD,


José Simón Martín.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS
HUMANOS, SUMINISTROS E INSTALACIONES,


Luis Herrero Juan.



PACTO SOBRE PERMISOS Y USO DE CREDITO HORARIO PARA LA REALIZACION DE FUNCIONES SINDICALES Y DE REPRESENTACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL INSALUD

En Madrid, a 30 de junio de 1.989, reunida la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración del Estado, con la asistencia de los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales que al final se expresan, se acuerda suscribir el presente Pacto sobre permisos y uso de crédito horario para la realización de funciones sindicales y de representación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del INSALUD.

Permisos retribuidos

1.- En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del INSALUD, y por la Secretaría General de Asistencia Sanitaria, podrá concederse al personal al servicio de dichas Instituciones Sanitarias propuesto por las Organizaciones Sindicales, CEMSATSE, CC.OO., U.G.T., C.S.I.F. y ELA-STV, que suscriban el presente Pacto, y al objeto de que realicen sus actividades en las estructuras sindicales relacionadas con la Administración del INSALUD, hasta un número máximo de doscientos cincuenta permisos para la realización de funciones sindicales y de representación del personal.

2.- Dichos permisos, que podrán ser a tiempo total o parcial, se distribuirán de la forma siguiente:

- 45 para cada una de las Organizaciones Sindicales, CEMSATSE, CC.OO., U.G.T. y C.S.I.F., y 4 para ELA-STV.

- El resto, en proporción al grado de representatividad conseguido en las elecciones a Juntas de Personal celebradas en diciembre de 1.987 en las Instituciones Sanitarias del INSALUD, es decir, 28 para CEMSATSE, 18 para CC.OO., 12 para U.G.T. y 8 para C.S.I.F.

3.- La concesión de los referidos permisos se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Las solicitudes para la concesión de permisos sindicales se formularán por las Organizaciones Sindicales antes citadas, en escrito dirigido al Secretario General de Asistencia Sanitaria, que será remitido a la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones.

b) La Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones enviará cada escrito de solicitud a la correspondiente Dirección Provincial del INSALUD en donde preste servicios la persona cuyo permiso sindical se solicite, para que, teniendo en cuenta la previsible incidencia del mismo en el adecuado funcionamiento de los servicios, se emita informe sobre la procedencia del permiso.

.../..

Fluores

c) No podrá concederse permiso sindical cuando la persona propuesta resulte indispensable para el adecuado funcionamiento de los servicios. A estos efectos, se considerará indispensable a quien, por razones asistenciales, no pudiera ser sustituido. En este caso, la Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones deberá comunicar de inmediato esta circunstancia al Sindicato correspondiente, para que efectúe una nueva propuesta.

d) Los permisos sindicales que se concedan, tendrán una duración mínima de seis meses, para facilitar la sustitución si fuera necesaria por razones asistenciales, excepto en aquellos casos en que concurren circunstancias extraordinarias que deberán ser puestas en conocimiento de la Secretaría General de Asistencia Sanitaria por la correspondiente Organización Sindical.

e) La Dirección General de Recursos Humanos, Suministros e Instalaciones o la Subdirección General de Personal Estatutario, comunicarán los permisos sindicales concedidos a la Organización Sindical afectada y a la correspondiente Dirección Provincial del INSALUD, la cual lo comunicará a la persona a cuyo favor se otorgue el permiso.

Remarcar

[Handwritten mark]

4.- Quienes disfruten de estos permisos permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo. Por consiguiente, deberá abonárseles también, en su caso, el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de Complemento de Atención Continuada, en sus dos modalidades A y/o B, según corresponda, durante el período de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Si se tratara de Personal Facultativo Hospitalario, se abonará el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de guardias durante los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Se abonará también la media aritmética de lo percibido en el mismo año por el personal de la misma categoría y grupo de la misma Institución Sanitaria, en concepto de Complemento de Productividad (factor variable).

5.- Quienes disfruten de estos permisos y reúnan además la condición de miembros de las Juntas de Personal o de Delegados Sindicales, podrán ceder el crédito horario al que por dicha condición, y conforme a la Ley 9/1987, de 12 de junio o a la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, tuviesen derecho.

6.- Los permisos sindicales concedidos de acuerdo con lo establecido en los anteriores apartados, podrán ser resueltos por la Administración, previa consulta con las Organizaciones Sindicales afectadas, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

a) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron.

b) Cambio de sector en donde se ejerza la actividad

.../..

[Handwritten initials]

sindical, excepto si ha sido expresamente autorizado por la Administración.

c) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración del INSALUD, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura confederal de la Organización Sindical a que se pertenezca.

d) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

7.- Los permisos concedidos conforme a los anteriores apartados quedarán caducados una vez transcurridos 30 días después de la fecha prevista en la Disposición Transitoria Tercera.2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Permisos no retribuidos

8.- El uso de los permisos no retribuidos por quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa Sectorial de Sanidad, a que se refiere el artículo 9.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, deberá preavisarse con la antelación, nunca inferior a 12 horas, que se acuerde entre el Sindicato y la Dirección del centro o la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda, y ello salvo caso de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá autorización expresa de la Dirección del centro o de la Dirección Provincial. Tratándose de personal de cupo y zona, estos permisos no retribuidos sólo podrán tomarse por días completos.

Crédito horario

9.- A fin de prever, con la suficiente antelación, la debida cobertura del servicio, el uso del crédito horario establecido a favor de los miembros de las Juntas de Personal o de los Delegados Sindicales, por la Ley 9/87, o por la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, respectivamente, se preavisará con la antelación, nunca inferior a 12 horas, que se acuerde entre la Junta de Personal o la correspondiente Sección Sindical, según sea el caso, y la Dirección del centro o la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en los casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá autorización expresa de la Dirección del centro o de la Dirección Provincial del INSALUD, según corresponda.

Quando dicho crédito horario corresponda a personal que ocupe plaza de cupo y zona, y dadas las especiales características de su jornada de trabajo, con una parte de la misma de presencia física en consulta, y el resto en situación de disponibles, podrán tomar su crédito horario durante el tiempo de presencia física en consulta, sólo

.../...

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

en la misma proporción que dicho tiempo de presencia física en consulta suponga sobre su jornada total, pudiendo tomar el resto de su crédito horario durante la restante jornada en que se encuentran en situación de disponibles.

El cómputo de las horas utilizadas se contabilizará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en los centros sanitarios, que implica la existencia de un régimen de turnos, el tiempo que el representante dedicase a actividades representativas fuera de su propio turno de trabajo, pero dentro del correspondiente a otro turno, y cuya dedicación fuese debidamente preavisada y acreditada, se imputará a su crédito horario, de modo que su jornada se reduzca en el tiempo equivalente al utilizado para dichas actividades representativas.

No se computarán como uso del crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración.

10.- Previa comunicación escrita dirigida a la Dirección Provincial del INSALUD, suscrita conjuntamente por la Junta de Personal y por el correspondiente Sindicato, los miembros de la Junta de Personal y los Delegados Sindicales del mismo Sindicato, podrán acumular, entre sí, dentro del ámbito del Area de Salud, sus respectivos créditos horarios.

Los miembros de las Juntas de Personal o, en su caso, los Delegados Sindicales, que por acumulación del crédito horario de otros miembros de la Junta de Personal o Delegados Sindicales, quedasen totalmente dispensados de la asistencia a su puesto de trabajo, permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo. Por consiguiente, deberá abonárseles también, en su caso, el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de Complemento de Atención Continuada, en sus dos modalidades A y/o B, según corresponda, durante el período de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Si se tratara de Personal Facultativo Hospitalario, se abonará el promedio de lo percibido por el interesado en concepto de guardias durante los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del permiso. Se abonará también la media aritmética de lo percibido en el mismo año por el personal de la misma categoría y grupo de la misma Institución Sanitaria, en concepto de Complemento de Productividad (factor variable).

Las acumulaciones de crédito horario tendrán una duración mínima de seis meses.

Vigencia

11.- El presente Pacto, que deja sin efecto cualquier anterior acuerdo sobre las mismas materias, mantendrá su vigencia hasta

.../...

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

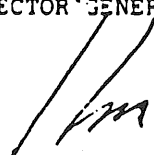
30 días después de la fecha prevista en la Disposición Transitoria Tercera.2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

POR LA ADMINISTRACION SANITARIA

POR LOS SINDICATOS

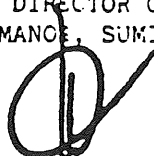
EL DIRECTOR GENERAL DEL INSALUD,

Por CEMSATSE,



José Simón Martín.




EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, SUMINISTROS E INSTALACIONES,

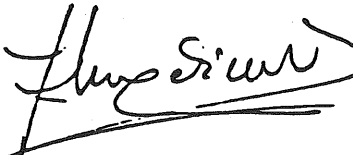

Luis Herrero Juan.

Por CC.00.



Por U.G.T.

Por C.S.I.F.,



Por ELA-STV,



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES



I.- En el Suplemento al Boletín Oficial del Estado del día 28 de febrero del corriente año se publicó Sentencia 27/89, de 3 de febrero, de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, dictada en el Recurso de Amparo 1146/86, promovido contra el acto del correspondiente Delegado del Gobierno por el que se establecieron servicios mínimos con ocasión de convocatoria de huelga para el día 20 de junio de 1.985 en el Hospital de Sagunto, entonces del INSALUD.

En el Fundamento Jurídico Tercero de esta Sentencia, el Tribunal Constitucional deja expresa constancia de que las exigencias constitucionales, "no dejan de ser cumplidas por el mero hecho de que la autoridad gubernativa acepte o acoja las propuestas de la Dirección del centro de trabajo afectado por la huelga, siempre que la fijación de los servicios mínimos provenga en última instancia de esa autoridad, se ajuste a los criterios de neutralidad e imparcialidad, y responda, en definitiva, no a los intereses empresariales, sino a la necesidad de preservar servicios esenciales de la comunidad. Mientras se cumplan estos requisitos, el que se hayan seguido las propuestas del empleador puede justificar un examen más detenido y cauteloso de la decisión administrativa, pero no lleva en sí mismo la inconstitucionalidad de la medida".

No obstante, en el concreto caso objeto de la Sentencia, el Tribunal Constitucional considera que la decisión sobre la fijación de los servicios mínimos no fue en realidad de la autoridad gubernativa sino del INSALUD, pues tal autoridad gubernativa se limitó, en esta ocasión, a estampillar las expresiones "Visto bueno" y "Conforme" en la relación de servicios, puestos de trabajo y número de empleados preparada por la Dirección del centro de trabajo.

Asimismo, en el Fundamento Jurídico Cuatro, el Tribunal Constitucional expresa que la decisión impugnada se limitó a prestar su conformidad a la relación preparada por la Dirección del centro de trabajo, sin ofrecer ni poner de manifiesto motivo o fundamento alguno acerca de la esencialidad de los servicios que pretendían garantizarse, de las características de la huelga convocada, de los bienes que podían quedar afectados o de los trabajos que no podían sufrir interrupción o cuya prestación debía mantenerse en alguna medida.

En base a todo ello, la Sentencia declara la nulidad de la Resolución de la Delegación del Gobierno por la que se fijaron los servicios mínimos.

En consecuencia, en las situaciones de huelga que puedan producirse, deberá tenerse presente la expuesta doctrina del Tribunal Constitucional, según la cual, el establecimiento de servicios mínimos por la autoridad gubernativa no puede limitarse a que ésta estampille las expresiones "Visto bueno" o "Conforme" en la relación de servicios, puestos

.../...



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-2-

de trabajo y número de empleados que se prepare.

Como el propio Tribunal Constitucional expresa, nada impide que la autoridad gubernativa acepte o acoja las propuestas de la Dirección del centro de trabajo (del INSALUD, en suma), pero de lo que se trata en definitiva es de que el acto de decisión sea de la propia autoridad gubernativa.

Asimismo, dicha decisión de la autoridad gubernativa debe motivar y fundamentar la esencialidad de los servicios que pretenden garantizarse, y demás características de los servicios mínimos a establecer. Los servicios son esenciales, como es sabido, en tanto en cuanto satisfacen derechos, libertades o intereses constitucionalmente protegidos, en nuestro caso, el derecho a la salud y, en última instancia, el derecho a la vida. Por ello, los servicios mínimos a establecer deben ser proporcionados a la finalidad perseguida, que es únicamente la de garantizar el mantenimiento de dichos servicios esenciales en la medida en que pudieran quedar afectados por la huelga. Por consiguiente, en la propuesta de servicios mínimos que en casos de huelga se efectúe a la autoridad gubernativa habrá que explicitar el fundamento y motivación de los servicios que se proponen, así como los factores o criterios cuya ponderación ha conducido a proponerlos, para cuya propuesta deberá tenerse en cuenta, como ya se indicaba en las Instrucciones sobre huelga de esta Dirección General de 13 de mayo de 1.988, la extensión territorial que la huelga alcanza, la extensión personal, así como la duración de la huelga.

II.- Por otra parte, se ha planteado también recientemente, por el Excelentísimo Sr. Defensor del Pueblo, una cuestión en relación con las ya citadas Instrucciones sobre huelga de fecha 13 de mayo de 1.988. Al parecer, en un determinado caso, se interpretó que el número 2 del apartado III de dichas Instrucciones, en el que se prevé la invitación al personal al que afecte la convocatoria de la huelga a manifestar si tomará parte o no en ella, suponía que a quien se abstuviese de contestar se le consideraba como adherido a la huelga.

Conviene insistir por tanto, a dicho respecto, en el sentido y alcance de la mencionada invitación prevista en el apartado III.2 de las Instrucciones, y los cuales no son otros, como expresamente se hace constar en su propio texto, que "a los únicos efectos de programar debidamente la asistencia", es decir, al objeto de programar con la debida antelación los servicios mínimos. La abstención de contestar no supone, evidentemente, que se considere al interesado como participante efectivo en la huelga, y, naturalmente, sólo se considerará efectivamente sumado a la misma a quien, llegado el día en que la huelga se desarrolle, cese realmente en el trabajo.

.../..



MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES

-3-

III.- Finalmente, resta añadir, en relación con la materia de huelga, que, atendida la doctrina sentada por el Tribunal Central de Trabajo (Sentencias de 11-1-85, 24-7-87, 21-10-87, 30-11-87, 9-2-88 y 18-5-88, entre otras), la pérdida de retribución, derivada de la participación en huelga, ha de comprender también la parte proporcional del descanso semanal, es decir, de los sábados y domingos, y del día festivo, si lo hubiera.

Por consiguiente, en las situaciones de huelga los descuentos deberán comprender la parte proporcional del descanso semanal y, en su caso, del día festivo, a cuyo objeto deberá dividirse el importe de la retribución mensual del interesado (con exclusión, en su caso, de la remuneración por Complemento de Atención Continuada del personal facultativo -antiguas guardias médicas-, por Complemento de Atención Continuada del personal A.T.S./D.U.E. de los Equipos de Atención Primaria y por Complemento de Atención Continuada, modalidad B, del personal A.T.S./D.U.E. de Equipos de Trasplantes, Perfusionistas, Hemodinámica e Histocompatibilidad, así como, respecto a todo el personal, y en su caso, del Complemento de Productividad, factor variable) por el número de horas que comprenda su jornada legal ordinaria de trabajo del correspondiente mes, lo que dará el importe/hora, debiendo ser el descuento igual al producto de tal importe por el número de horas efectivas que se hubiese permanecido en huelga. Además, y como ya se indicaba en el apartado VII de las ya citadas Instrucciones de 13 de mayo de 1.988, deberá deducirse también la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Del presente escrito deberá darse traslado a los Directores de los Hospitales y centros sanitarios dependientes de cada Dirección Provincial.

Madrid, 10 de julio de 1.989

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS,
SUMINISTROS E INSTALACIONES,



Luis Herrero Juan.

DIRECTORES PROVINCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD.

LEY ORGANICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL

JUAN CARLOS I,

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley orgánica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28, 1, de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7.º de la Constitución a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo —derecho a la libre sindicación—, como negativo —derecho a la no sindicación—, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el artículo 7.º, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el artículo 9.º, 2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Desarrollo legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los artículos 53 y 81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el capítulo II del presente título» (artículo 53, 1) y que «son Leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (artículo 81, 1).

Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28, 1, de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley orgánica de Libertad Sindical.

La Ley orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103, 3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella.

No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a ese respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28, 1, de la Constitución española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

El título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley.

Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jue-

ces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo; excepción que se sigue en función de la literalidad del artículo 28,1, y el artículo 127,1, de la Constitución. Se remite a una norma específica la regulación del derecho de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

El artículo 2.º fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.

El título II, bajo el epígrafe de «Del régimen jurídico sindical» regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades.

Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Los requisitos formales son mínimos y aceptados internacionalmente; el único control administrativo es el puramente formal y el de depósito estatutario a efectos de publicidad, debiendo engranarse este artículo con la disposición final primera (2) en que la competencia para el depósito de Estatutos de los sindicatos corresponde al IMAC o a los Organos de Gobierno de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida esta competencia.

Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

El artículo 6.º,3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º,2, y el 129 de la Constitución.

El título IV, bajo el epígrafe «De la acción sindical», viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal.

Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de Ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación», en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28,1, de la Constitución, y es, por tanto, materia de Ley orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.º,2, de la Constitución sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores.

El título V, bajo el epígrafe «De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales», regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley.

Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario

o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consistió en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales.

La disposición adicional primera recoge en dos puntos aspectos complementarios al título III de la Ley, pero que por razones sistemáticas no deben figurar en el articulado propiamente dicho.

El punto 1 fija el período de cómputo de los resultados electorales que deban ser considerados a efectos de precisar los mínimos de representatividad y audiencia sindical recogidos en los artículos 6.º, 2, y 7.º, 1, de la Ley. Con ello se trata de cubrir el vacío legal actualmente existente respecto a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores y que ha producido notorias dificultades en el proceso electoral de los años 1981 y 1982. En la determinación imperativa de un período corto (tres meses), de una parte, se ha tendido a establecer una racionalidad en el proceso que acerque lo más posible los resultados globales al período de proyección de la representatividad que ha de surgir de esos resultados, y de otra parte, se ha tenido en cuenta que, en la práctica, el 90 por 100 de los procesos electorales se concentran en un período de tres meses (así ocurrió en 1982), especialmente cuando la elección de representantes en los centros de trabajo se conecta con la representatividad de los sindicatos. Esta decisión va acompañada de una liberalización en la convocatoria concreta de cada período, que habría de tomarse en el órgano representativo del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación —IMAC— (Consejo Superior) o, en su caso, en cualquier otro organismo en que estén representados los sindicatos para estos fines.

El punto 2 habilita al Gobierno para el desarrollo de la participación institucional de los sindicatos, haciéndose una referencia expresa a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, que quedará derogada en parte por la entrada en vigor de la presente Ley orgánica, pero que conserva su vigencia respecto a la participación institucional de las organizaciones empresariales. En este mismo punto se fija una duración mínima de cuatro años en el reconocimiento de la capacidad representativa de sindicatos y organizaciones empresariales que la tengan reconocida, cubriéndose así otro importante vacío legal y en términos concordantes con la ampliación de los mandatos representativos de los Comités de Empresa y delegados de personal que se recoge en la disposición adicional segunda, y en el proyecto de Ley de reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional segunda recoge en el punto 1 la duración del mandato representativo de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, fijándola en cuatro años. Este precepto modifica, en tal sentido, el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y, es concordante con el proyecto de Ley de reforma de su título II, por cuya razón, podría parecer superfluo; sin embargo, es necesario introducirlo no ya tanto por el Estatuto de los Trabajadores, sino porque con esa sola norma no se cubre el período de duración de mandato de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de las Administraciones públicas, siendo ésta la razón, asimismo, por la que en el punto 2 de esta disposición adicional, se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean precisas en materia electoral, puesto que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no cubren la regulación del proceso electoral en los centros de trabajo administrativos y que es preciso establecer. Conviene recordar que la sustantividad de esta representación (órganos representativos, funciones de los representantes, garantías, etcétera) no están contenidos en esta Ley, por entenderse que es materia del Estatuto de la Función Pública a tenor del artículo 103 de la Constitución.

La disposición final primera establece la convalidación de la personalidad jurídica de los actuales sindicatos, así como la continuidad del IMAC como Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos.

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

TITULO I

De la libertad sindical

Art. 1.º 1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquéllos que sean sujetos de una relación laboral como aquéllos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Art. 2.º 1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Art. 3.º 1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º, 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

TITULO II

Del régimen jurídico sindical

Art. 4.º 1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el *Boletín Oficial del Estado* y, en su caso, en el «*Boletín Oficial*» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

Art. 5.º 1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

TITULO III

De la representatividad sindical

Art. 6.º 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Art. 7.º 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito

de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra *a*).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas, hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial las funciones y facultades a que se refieren los apartados *b*), *c*), *d*), *e*) y *g*) del número 3 del artículo 6.º, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TITULO IV

De la acción sindical

Art. 8.º 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a*) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b*) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c*) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a*) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b*) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c*) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 9.º 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a*) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b*) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c*) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 10. 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecido en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 11. 1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazo que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

TITULO V

De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales

Art. 12. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Art. 13. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistente en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Art. 14. El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Art. 15. Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.^a 1. A los efectos de lo previsto en los artículos 6.º,2 y 7.º,1, el periodo de cómputo de los resultados electorales, que será acordado previamente por el Consejo Superior del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, no podrá exceder de tres meses.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y aplicación del apartado a) del artículo 6.º,3, y del artículo 7.º,1, de esta Ley y de lo previsto en la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores, sin que la capacidad representativa que, por aplicación de dichas disposiciones se reconozca, pueda ser inferior a cuatro años de duración.

2.^a 1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos periodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

3.^a El derecho reconocido en el apartado d) del número 1, artículo 2.º, no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares.

A tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se opongan a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

DISPOSICIONES FINALES

1.^a 1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/77, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4.º de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.º,4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

2.^a Los preceptos contenidos en las Disposiciones adicionales primera y segunda, en la Disposición transitoria y en la Disposición final primera, no tienen carácter de Ley Orgánica.

3.^a La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley Orgánica.

Palma de Mallorca, 2 de agosto de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno.

FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

LEY 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (*)

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1

1. La presente Ley regula los órganos de representación y la participación, así como los procedimientos de determinación de las condiciones de trabajo, del personal que preste sus servicios en las distintas Administraciones Públicas, siempre que esté vinculado a las mismas a través de una relación de carácter administrativo o estatutario.

2. Se incluye en la presente Ley el personal funcionario al servicio de los órganos constitucionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 72 de la Constitución Española y el personal al servicio de las Administraciones de Justicia a que se refiere el artículo 454 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en relación con su artículo 456.

3. Siempre que en esta ley se hace referencia a los funcionarios públicos, debe entenderse hecha al personal comprendido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 2

1. Quedan excluidos de la presente Ley:

a) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

b) Los Jueces, Magistrados y Fiscales, sin perjuicio del ejercicio de sus derechos de asociación profesional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 401 de la Ley orgánica del Poder Judicial.

(*) Se han destacado en negrita las nuevas redacciones dadas por la Ley 18/1994, de 30 de junio, a determinados preceptos de esta Ley.

c) Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, que se regirán por la Ley orgánica 2/1986, de 13 de marzo, salvo los Cuerpos de Policía Local, a los que será de aplicación la presente Ley de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.2 de dicha Ley orgánica.

d) El personal laboral al servicio de las distintas Administraciones Públicas, que se regirá por la legislación laboral común, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 39 y 40 y en la disposición adicional 5ª.

2. Las normas de la presente Ley tienen carácter supletorio para el personal no laboral al servicio del Estado y de la Administración Pública no incluido en su ámbito de aplicación en todo aquello que no sea incompatible con su legislación específica.

CAPITULO II

De los órganos de representación

Artículo 3

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los funcionarios públicos tendrán derecho a constituir, de acuerdo con lo establecido en este capítulo, los órganos de representación de sus intereses ante las Administraciones Públicas y otros Entes públicos.

Artículo 4

Los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

Artículo 5

La representación de los funcionarios en aquellas Entidades Locales que cuentan al menos con diez funcionarios y no alcancen el número de 50, corresponderá a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellos centros que cuentan entre seis y diez funcionarios si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los funcionarios elegirán Delegados de Personal de acuerdo con la siguiente proporción:

Hasta 30 funcionarios, uno.

De 31 a 49 funcionarios, tres, que ejercerán su representación mancomunadamente.

Artículo 6

1. Las Juntas de Personal se constituirán en Unidades Electorales, siempre que las mismas cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5 de esta Ley, en caso de que el número de funcionarios fuere inferior a 50, éstos se agregarán al Censo de la unidad electoral correspondiente al Organismo del que dependan o al que estén adscritos.

Artículo 7

Se constituirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

1. En la Administración del Estado

1.1. En los servicios centrales:

1.1.1. En cada uno de los Departamentos ministeriales, incluidos los servicios provinciales de Madrid.

1.1.2. En cada Organismo autónomo, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 150 funcionarios. En aquéllos que no alcancen dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal del Departamento ministerial al que el Organismo autónomo esté adscrito.

En cada uno de los entes públicos, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 50 funcionarios.

Los funcionarios públicos destinados en los Organismos autónomos, cuyos servicios centrales no radiquen en Madrid y cuyo censo sea de, al menos, 150 funcionarios, votarán según la regla contenida en el párrafo primero o, en caso de no alcanzar dicho número de funcionarios, en los servicios provinciales a que hace referencia el apartado 1.2.1. de este artículo.

1.1.3. De Correos y Telégrafos, incluidos los servicios provinciales de Madrid.

1.1.4. En cada una de las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social, incluidos los servicios provinciales de Madrid.

1.2. En cada provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla:

1.2.1. Una para los funcionarios de los órganos provinciales de la Administración del Estado, Seguridad Social, Organismos autónomos y funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar y una para los servicios provinciales de cada ente público, siempre que éstos tengan un censo mínimo de 50 funcionarios. En aquellos entes públicos en los que no se alcance dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal de los servicios periféricos generales contemplada en este epígrafe.

1.2.2. Una para los servicios de Correos y Telégrafos.

1.2.3. Una para el personal docente de los Centros públicos no universitarios.

1.3. Otras Juntas de Personal:

1.3.1. Una para los funcionarios destinados en las Misiones Diplomáticas en cada país, representaciones permanentes, Oficinas Consulares e Instituciones y Servicios de la Administración del Estado en el extranjero. Cuando no se alcance el censo mínimo de 50, los funcionarios votarán en los servicios centrales de los respectivos Departamentos ministeriales.

1.3.2. Una en cada Universidad para los funcionarios de los Cuerpos docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.

1.3.3.: SIN CONTENIDO

1.3.4. Una para el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas del INSALUD, en cada área de salud.

2. En la Administración de Justicia

2.1. Una en cada provincia para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

3. En las Comunidades Autónomas

3.1. En las Comunidades Autónomas pluriprovinciales:

3.1.1. Una en los servicios centrales de cada una de ellas.

3.1.2. Una en cada provincia para los funcionarios destinados en ellas.

3.2. En las Comunidades Autónomas uniprovinciales:

3.2.1. Una para todos los funcionarios destinados en ellas.

3.3. Otras Juntas de Personal:

3.3.1. Una en cada provincia para el personal docente de los Centros públicos no universitarios, cuando estén transferidos los servicios.

3.3.2. Una en cada área de salud para el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas dependientes de la Comunidad Autónoma.

3.3.3. Una en cada Universidad dependiente de la Comunidad Autónoma para los funcionarios de los Cuerpos docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.

3.3.4. Una para el personal de cada Organismo autónomo, siempre que en conjunto tenga un censo mínimo de 150 funcionarios.

De no alcanzarse dicho mínimo los funcionarios ejercerán su representación a través de las Juntas previstas en los apartados 3.1.1., 3.1.2 y 3.2.1 de este artículo.

4. En la Administración Local

Una en cada uno de los Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares y demás Entidades Locales.

5. De conformidad con los principios de esta Ley, y previo informe favorable del Consejo Superior de la Función Pública, el Gobierno y los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer Juntas de Personal para colectivos determinados en razón a su número o peculiaridades para una mejor adecuación entre las estructuras administrativas y la representación del personal.

Artículo 8

La Junta de Personal se compone de un número de representantes de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 funcionarios: 5

De 101 a 250 funcionarios: 7

De 251 a 500 funcionarios: 11

De 501 a 750 funcionarios: 15

De 751 a 1.000 funcionarios: 19

De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75.

Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano competente. Uno y otras deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 9

Las Juntas de personal y los Delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes facultades, en sus respectivos ámbitos.

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Departamento, Organismo o Entidad local.
2. Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación de personal.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.
5. Conocer, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
8. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

9. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

Artículo 10

Se reconoce a las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, a los Delegados de personal, mancomunadamente, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros de las Juntas de Personal y éstas en su conjunto, así como los Delegados de personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 11

Los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su Unidad electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oída la Junta de Personal o restantes Delegados de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito 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 de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b), número 1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 12

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

(El segundo párrafo de este artículo queda sin contenido)

Artículo 13

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal:

- a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en el ámbito geográfico de la misma.
- c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas.
- d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos dicho porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Las Organizaciones sindicales con capacidad para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración pública correspondiente les suministre el censo de personal funcionario de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo, con el fin de que puedan llevar a cabo tal promoción en los respectivos ámbitos.

2. Los promotores comunicarán al órgano competente en materia de personal en la unidad electoral correspondiente y a la oficina pública de registro su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la unidad electoral en la que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la Mesa electoral y, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública.

Esta oficina pública de registro, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

3. Sólo podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, de los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido, al menos, el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas y de aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, dicho porcentaje del 10 por 100 en el ámbito o sector correspondiente. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública de registro para su depósito y publicidad.

4. Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

5. Podrán promoverse elecciones parciales cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en las Juntas de Personal o de los Delegados de personal, o cuando se produzca un aumento de, al menos, un 25 por 100 de la plantilla. La duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar los cuatro años.

La acomodación de la representación de los funcionarios a las disminuciones significativas de la plantilla se realizará por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal correspondiente y los representantes de los funcionarios.

6. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la nulidad del proceso electoral, aunque la omisión de la comunicación al órgano competente en materia de personal podrá suplirse por medio del traslado al mismo de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una unidad electoral determinada se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en que la mayoría sindical de una unidad electoral determinada con Junta de Personal

haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

Artículo 14: SIN CONTENIDO

Artículo 15

Los funcionarios públicos ejercerán su derecho al voto en las Mesas Electorales establecidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y que correspondan al puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 16

1. Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

La relación de servicio con la Administración Pública no se verá alterada por el acceso del personal interino a la condición de representante.

2. No tendrán la condición de electores ni elegibles:

a) Los funcionarios públicos que se encuentren en las situaciones administrativas de excedencia, suspensión y servicios especiales. No obstante lo anterior, los funcionarios que sean declarados en servicios especiales en virtud de lo dispuesto en el *párrafo primero, letra l), apartado 2 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública*, tendrán la condición de electores y elegibles.

b) Quienes sean nombrados por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y, en todo caso, quienes desempeñen cargos con categoría de Director general o asimilados u otros

de rango superior.

c) El personal eventual. No obstante, los funcionarios públicos que desempeñen puestos expresamente calificados de confianza o asesoramiento especial y hayan sido declarados en la situación administrativa de servicios especiales, tendrán la condición de electores, pero no la de elegibles y ejercerán su derecho en la unidad electoral a la que pertenecerían de no encontrarse en situación de servicios especiales.

Artículo 17

1. Podrán presentar candidatos a las Juntas de Personal y a Delegados de personal las Organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas.

2. También podrán presentarse candidaturas avaladas por un número de firmas de electores de su misma unidad electoral, equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

Artículo 18

1. Las elecciones a representantes de los funcionarios en las Juntas de Personal se ajustarán a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas proclamadas. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en la Junta de Personal aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos.

c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos de las listas que hayan obtenido el 5 por 100 o más de los votos por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según el resto de votos de cada una de ellas.

d) Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

e) Los representantes elegidos en cada candidatura se atribuirán al presentador, sindicato o grupo de funcionarios.

Los representantes elegidos en candidaturas presentadas por coaliciones electorales se atribuirán a éstas.

2. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la nulidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 19

En la elección para Delegados de Personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos.

En caso de empate resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la Función Pública.

Cuando se produzca vacante se cubrirá automáticamente por el funcionario que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

Artículo 20

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal se elegirán mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Podrá emitirse por correo en la forma que se establezca, de acuerdo con las normas electorales.

2. Solamente podrán ser revocados los miembros de la Junta y Delegados de Personal durante el mandato por decisión de quienes los hubieran elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, hasta transcurridos seis meses de su elección, no podrá efectuarse su revocación.

No podrán efectuarse propuestas de revocación hasta transcurridos seis meses de la anterior.

3. En el caso de producirse vacante por dimisión o por cualquier otra causa en las Juntas de Personal, aquélla se cubrirá automáticamente por el candidato siguiente de la misma lista a la que pertenezca el sustituido. El sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato.

4. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de los mandatos, se comunicarán a la oficina pública de registro y al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios.

Artículo 21

La Administración pública correspondiente facilitará el censo de funcionarios y los medios personales y materiales para la celebración de las elecciones.

Artículo 22: SIN CONTENIDO

Artículo 23: SIN CONTENIDO

Artículo 24: SIN CONTENIDO

Artículo 25

1. Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada unidad electoral podrán acordar en la misma, por mayoría, el número y la distribución de las distintas Mesas electorales. En caso de no existir acuerdo, se constituirá una Mesa electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las Mesas existentes, si éstas fueran varias, a la Mesa electoral coordinadora.

Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Mesa electoral Coordinadora según lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, a las Mesas electorales, una vez constituidas, compete vigilar el proceso electoral, determinar la lista de electores, fijar el número de representantes a elegir, recibir la presentación de candidaturas y proclamar las mismas, fijar la fecha y presidir la votación, realizar el escrutinio de los resultados, levantar las actas correspondientes y dar traslado de las mismas a la oficina pública de registro y a los demás interesados.

2. La Mesa electoral Coordinadora estará formada por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido y dos Vocales que serán los funcionarios de mayor y menor edad de entre los incluidos en el censo correspondiente.

Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas electorales serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad en la misma unidad electoral.

El Vocal de menor edad actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos funcionarios que sigan a los titulares de la Mesa electoral en el orden indicado de antigüedad o edad.

3. La Mesa electoral Coordinadora, una vez constituida, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilar el proceso electoral con objeto de preservar la unidad electoral.
- b) Fijar los criterios a tener en cuenta en el proceso electoral.
- c) Distribuir el número de mesas electorales en función de los centros de trabajo existentes.
- d) Determinar la lista de electores.

- e) Fijar el número de representantes a elegir.
- f) Recibir la presentación de candidatos.

Artículo 26

1. Comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 2 de la presente Ley, el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, dicho órgano gestor de personal expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante doce días hábiles. Transcurrido este período dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que, de conformidad con el artículo anterior deberán constituir la Mesa o, en su caso, las Mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

Las Mesas electorales se constituirán formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a Delegado de personal, el órgano gestor de personal, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral censo de funcionarios, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- Hará público entre los trabajadores el censo con indicación de quiénes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- Señalará la fecha de votación.
- Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejan las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo Delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrá de transcurrir veinticuatro horas, debiendo, en todo caso, la Mesa hacer pública con la suficiente antelación a la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a Junta de Personal, las Mesas electorales obtendrán de la Administración el censo de funcionarios y confeccionarán con los medios que les habrá de facilitar la Administración pública correspondiente la lista de electores, que se hará pública en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo, mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista y publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos.

4. Las candidaturas se presentarán ante las Mesas electorales durante los nueve días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión de dicho plazo, publicándose en los tabloneros de anuncios citados. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante las propias Mesas, resolviendo éstas en el primer día laborable posterior a tal fecha. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediará un plazo de, al menos, cinco días hábiles.

Cuando cualquiera de los componentes de una Mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de personal, podrá nombrar un Interventor

de Mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

Artículo 27

1. El acto de votación se efectuará en los centros o lugares de trabajo, en la Mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta, en su caso, las normas que regulen el voto por correo.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

2. Inmediatamente después de celebrada la votación, las Mesas electorales procederán públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constará, al menos, además de la composición de la Mesa o Mesas, el número de votos, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y las demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la Mesa o Mesas, los Interventores y los representantes de la Administración correspondiente, si los hubiere.

3. Las Mesas electorales presentarán durante los tres días hábiles siguientes al de la finalización del escrutinio, copias de tal acta a la Administración pública afectada, a las Organizaciones sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas, como órgano que ostenta la Secretaría del Consejo Superior de la Función Pública, exponiendo otra copia del acta en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo de la unidad electoral en donde quedarán proclamados oficialmente los resultados electorales.

Asimismo, el Presidente de la Mesa electoral o el Vocal en el que se delegue por escrito, presentará, en el mismo período de los tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio, el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las Mesas, en la oficina pública de registro, la cual procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando otras

copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración pública afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla. Mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción.

Corresponde a la oficina pública el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y de los artículos 30 y 31 de esta Ley. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requieran la precisión de la concreta representatividad ostentada.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal, las Comunidades Autónomas con competencias para la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación, deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

4. La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública de registro, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública requerirá, dentro del día siguiente hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, la oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa.

En el caso de que la denegación del registro se deba a ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública de registro, no cabrá requerimiento

de subsanación, por lo que, comprobada la falta por la oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden Jurisdiccional Social, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección segunda del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 28

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción, en las cuales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la Jurisdicción Social.

2. Todos los que tengan interés legítimo podrán impugnar la elección, las decisiones que adopten las Mesas, así como cualquier otra actuación de las mismas a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de funcionarios que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación ante la misma dentro del día laborable siguiente al acto de votación, la cual deberá ser resuelta por dicha Mesa en el posterior día hábil.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales o titulación equivalente, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas, de los que ostenten el 10 por 100 o más de los Delegados de personal y de los miembros de las Juntas de Personal en el ámbito de todas las Administraciones públicas, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de representantes en el ámbito territorial, funcional o de la unidad electoral correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la norma de designación será la prevista en la legislación laboral.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Cuando la impugnación afecte a los procesos electorales regulados en esta Ley, los árbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados, en los supuestos siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto del que se trate.
- b) Ser funcionario adscrito a la unidad electoral afectada por el arbitraje.
- c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo con cualquiera de los interesados o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.
- d) Compartir despacho profesional, estar asociado, tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Artículo 29

1. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública provincial correspondiente, del cual los propios solicitantes del arbitraje trasladarán copias a los promotores del proceso electoral y a los sindicatos, coaliciones o grupos de funcionarios que hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública.

Mientras se desarrolle el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

2. La oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 28, apartado 3, de esta Ley, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

3. El árbitro, previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria de la Administración pública afectada y de otras instancias administrativas, dictará laudo escrito y razonado dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia de las partes, resolviendo en derecho sobre la impugnación electoral y, en su caso, sobre el registro de las actas.

El laudo será notificado por el árbitro a los interesados y a la oficina pública provincial competente, la cual, si se hubiese impugnado la votación, o la denegación del registro, procederá a la inscripción del acta o a su rechazo, según el contenido del laudo.

Dicho laudo arbitral podrá ser impugnado ante el orden Jurisdiccional Social, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección primera del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPITULO III

De la negociación colectiva
y la participación en la determinación
de las condiciones de trabajo

Artículo 30

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3, c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de negociación en las que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 ó más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

Artículo 31

1. A los efectos del artículo anterior se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos del ámbito correspondiente.

Constituida la Mesa General en la Administración del Estado, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los sectores específicos que a continuación se relacionan:

- Para el personal docente en los centros públicos no universitarios.
- Para el personal de los servicios de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros.
- Para el personal al servicio de las Instituciones sanitarias públicas.
- Para el personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Para el personal funcionario de las Universidades.
- Para el personal de la Administración Central e Institucional y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Por decisión de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos.

La competencia de las Mesas sectoriales se extenderá a los temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General.

2. En la Mesa General estarán presentes las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

En las Mesas sectoriales, además de las Organizaciones señaladas en el párrafo anterior, que estarán en todo caso, estarán también presentes los Sindicatos que hayan obtenido en el correspondiente sector el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

3. La Mesa General y las Mesas sectoriales de negociación se reunirán, al menos, una vez al año.

Igualmente tendrán lugar reuniones por decisión de la Administración Pública correspondiente; por acuerdo entre ésta y las Organizaciones Sindicales presentes en la correspondiente Mesa, y por solicitud de todas las Organizaciones Sindicales presentes en la respectiva Mesa.

Artículo 32

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

Artículo 33

El proceso de negociación se abrirá con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno u órganos de gobierno de las restantes Administraciones Públicas y los Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y comprenderá, de entre las materias relacionadas en el artículo anterior, las que ambas partes estimen oportuno.

Artículo 34

1. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos.

2. 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 a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley.

Artículo 35

Los representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo.

Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.

Artículo 36

Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y serán de inmediato publicados en el "Boletín Oficial del Estado" o diarios oficiales correspondientes.

Artículo 37

1. El Gobierno, los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o el órgano correspondiente de las Entidades Locales podrán determinar, respectivamente, las instrucciones a que deberán atenerse sus representantes cuando proceda la negociación con la representación sindical establecida en este Capítulo.

2. Corresponderá al Gobierno, en los términos del artículo 3.2, b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y a los órganos de gobierno de las demás Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos, establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el artículo 35.

Artículo 38

1. Las Administraciones Públicas y los Sindicatos a que se refieren los artículos 30 y 31.2 podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores cuando no resulte posible llegar a acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

2. La mediación se efectuará conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

3. Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

CAPITULO IV

De la participación

Artículo 39

De acuerdo con lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el Consejo Superior de la Función Pública, como Órgano Superior Colegiado de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, existirán 17 representantes designados por las Organizaciones Sindicales de acuerdo con las siguientes normas:

1. Un puesto por cada una de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma.

2. Los puestos restantes se distribuirán entre las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los Delegados de Personal y miembros de Juntas de Personal, en forma proporcional a la audiencia obtenida, valorada en función de los resultados alcanzados en las elecciones previstas en la presente Ley, así como en las elecciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 40

1. Las Administraciones Públicas podrán establecer órganos colegiados para la participación de las Organizaciones Sindicales en las materias relacionadas con el sistema retributivo y el régimen del personal a su servicio.

2. La representación de las Organizaciones Sindicales en los órganos a que se refiere el apartado anterior, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, si bien la audiencia a que se refiere el número 2 de dicho artículo se entenderá referida al ámbito territorial de las Comunidades Autónomas cuando se trate de órganos colegiados de éstas.

CAPITULO V

Del derecho de reunión

Artículo 41

Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

- b) Los Delegados de personal.
- c) Las Juntas de personal.
- d) Cualesquiera funcionarios de las Administraciones respectivas, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Artículo 42

1. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el artículo anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Juntas de Personal.

2. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

3. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

4. En aquellos centros de trabajo en que presten servicio más de 250 funcionarios, se habilitará un local con dotación de material adecuado para uso de las Organizaciones Sindicales, Delegados de Personal o miembros de las Juntas de Personal, cuya utilización se instrumentará mediante acuerdo entre ellas.

5. En todos los centros de trabajo habrá de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

El número y distribución de los tableros de anuncios será el adecuado al tamaño y estructura del centro, de forma que se garantice la publicidad más amplia de los anuncios que se expongan. En todo caso, las unidades administrativas con ubicación independiente, cualquiera que sea su rango, deberán disponer de, al menos, un tablón de anuncios.

Artículo 43

1. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

b) En este escrito se indicará:

La hora y el lugar de la celebración.

El orden del día

Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Autoridad administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

3. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El ejercicio de todas aquellas competencias no atribuidas a otros órganos de la Administración del Estado corresponde al Ministro para la Administraciones Públicas de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, salvo las atribuidas al Ministro de Justicia en el artículo 455 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Segunda. La Administración Pública correspondiente procederá al descuento de la cuota sindical sobre las retribuciones de los funcionarios públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales y a la correspondiente transferencia a solicitud de éstas y previa conformidad siempre por escrito del funcionario.

Tercera. Los profesores asociados, visitantes y ayudantes a que se refieren los artículos 33.3 y 34 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, ejercerán su representación a través de las Juntas de Personal de Funcionarios de Cuerpos Docentes a que se refieren los apartados 1.3.2 y 3.3.3 del artículo 7 de la presente Ley.

Cuarta. Los sindicatos interesados deberán acreditar la representatividad necesaria para estar presentes en las Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas y en el Consejo Superior de la Función Pública, en el mes de enero y cada dos años a partir de esa fecha, mediante la presentación del correspondiente certificado de la oficina pública a los efectos de que pueda constatarse la existencia de la legitimación necesaria para estar presentes en los citados órganos.

Quinta. A efectos de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de esta Ley, en adecuación a las actividades y organización específica de la Administración Pública, en las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

1. Los funcionarios en situación de supernumerarios no podrán ostentar la condición de electores ni elegibles.

2. Hasta tanto se cumpla la disposición final primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, al personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo que se encuentre prestando servicio, le será de aplicación, a todos los efectos, lo dispuesto en la presente Ley.

Será, asimismo, de aplicación la presente Ley al personal contratado a que se refiere la disposición transitoria sexta, apartado cuarto, de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Segunda

La relación de servicio con la Administración Pública no se verá alterada por el acceso del personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo, a la condición de representante.

Tercera: SIN CONTENIDO

Cuarta: SIN CONTENIDO

Quinta: SIN CONTENIDO

Sexta: SIN CONTENIDO

Séptima

En las Comunidades Autónomas en que las Arcas de Salud no estén establecidas y a los solos efectos de lo dispuesto en la presente Ley, por el órgano responsable de la Administración Sanitaria, se definirán con la participación de los Sindicatos representativos, zonas o circunscripciones, constituyéndose una Junta de Personal por cada zona o circunscripción.

DISPOSICIÓN FINAL

Tendrán la consideración de normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución y, en consecuencia, serán de aplicación para todas las Administraciones Públicas, las siguientes de esta Ley:

Artículos 1º; 2º,1,d), y 2; 3º; 4º; 5º; 6º; 7º,4; 8º; 9º; 10; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31, 3; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40,2; 41; 42,1,2 y 3; 43; disposiciones adicionales segunda, cuarta y quinta; disposiciones transitorias primera, segunda y séptima.

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

17363 LEY 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Saber: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

PREAMBULO

El Gobierno y las Centrales Sindicales más representativas a nivel estatal iniciaron, al comienzo de la presente Legislatura, un proceso de diálogo social que culminó en la firma de un importante conjunto de acuerdos. Entre ellos se encuentra el firmado en el seno de la Mesa General de Negociación, prevista en la Ley 9/1987, que contiene el establecimiento de una importante capacidad de negociación de las condiciones de trabajo para funcionarios y personal estatutario de la Seguridad Social.

En dicho acuerdo se pactó también que, dada la naturaleza de la materia abordada, el Gobierno transformaría lo pactado en un Proyecto de Ley.

Por último, el Tribunal Constitucional en diversas Sentencias, consecuencia de recursos de amparo en cuestiones sindicales, ha venido a incidir en la composición de los órganos de seguimiento y control de las elecciones sindicales.

Todo ello ha determinado la procedencia y oportunidad de aprobar la siguiente Ley.

Artículo único.

Nueva redacción del Capítulo III de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

El Capítulo III de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, queda redactado de la siguiente forma:

«CAPITULO III

De la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo

Artículo 30

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3, c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de negociación en las que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

Artículo 31

1. A los efectos del artículo anterior se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos del ámbito correspondiente.

Constituida la Mesa General en la Administración del Estado, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación

colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los sectores específicos que a continuación se relacionan:

- Para el personal docente en los centros públicos no universitarios.
- Para el personal de los servicios de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros.
- Para el personal al servicio de las Instituciones sanitarias públicas.
- Para el personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Para el personal funcionario de las Universidades.
- Para el personal de la Administración Central e Institucional y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Por decisión de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos.

La competencia de las Mesas sectoriales se extenderá a los temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General.

2. En la Mesa General estarán presentes las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

En las Mesas sectoriales, además de las Organizaciones señaladas en el párrafo anterior, que estarán en todo caso, estarán también presentes los Sindicatos que hayan obtenido en el correspondiente sector el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

3. La Mesa General y las Mesas sectoriales de negociación se reunirán, al menos, una vez al año.

Igualmente tendrán lugar reuniones por decisión de la Administración Pública correspondiente; por acuerdo entre ésta y las Organizaciones Sindicales presentes en la correspondiente Mesa, y por solicitud de todas las Organizaciones Sindicales presentes en la respectiva Mesa.

Artículo 32

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

- a) El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.
- c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) La clasificación de puestos de trabajo.
- e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.
- g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre salud laboral.
- j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación, exija norma con rango de Ley.
- k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

Artículo 33

El proceso de negociación se abrirá, con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno u órganos de gobierno de las

restantes Administraciones Públicas y los Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y comprenderá, de entre las materias relacionadas en el artículo anterior, las que ambas partes estimen oportuno.

Artículo 34

1. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos.

2. 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 a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley.

Artículo 35

Los representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo.

Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.

Artículo 36

Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el "Boletín Oficial del Estado" o diarios oficiales correspondientes.

Artículo 37

1. El Gobierno, los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o el órgano correspondiente de las Entidades Locales podrán determinar, respectivamente, las instrucciones a que deberán atenerse sus representantes cuando proceda la negociación con la representación sindical establecida en este Capítulo.

2. Corresponderá al Gobierno, en los términos del artículo 3.2, b), de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y a los órganos de gobierno de las demás Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos, establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el artículo 35.

Artículo 38

1. Las Administraciones Públicas y los Sindicatos a que se refieren los artículos 30 y 31.2 podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadoras cuando no resulte posible llegar a acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

2. La mediación se efectuará conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

3. Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.»

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La composición y funcionamiento de los órganos electorales contemplados en la Ley 9/1987, de 12 de junio, con excepción de las Mesas electorales, se establecerá reglamentariamente, previa negociación con los Sindicatos con derecho a estar presentes en la Mesa General a tenor del artículo 31.2. El funcionamiento de dichos órganos electorales se regirá, para todo aquello no regulado expresamente, por lo dispuesto en el Capítulo II del Título I de la Ley de 17 de julio de 1958, de Procedimiento Administrativo.

Dicha regulación se acomodará, sin perjuicio de las especificidades derivadas de la relación estatutaria, a lo establecido para la composición de los órganos electorales en el caso de las elecciones celebradas al amparo de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.—Promovidas las elecciones sindicales ante el Consejo Superior de la Función Pública, en los términos establecidos en el artículo 13 de la Ley 9/1987, su Presidente dará traslado de la iniciativa a la Junta Electoral General, que habrá de constituirse, y a la que pasan a corresponder el resto de las competencias electorales que la citada Ley atribuía al Consejo.

Tercera.—Las referencias a la oficina pública en los artículos 20.4 y 27.5 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, se entenderán realizadas a la oficina pública a que se refiere la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Cuarta.—El artículo 5 de la Ley 9/1987 quedará redactado en la forma siguiente:

«La representación de los funcionarios en aquellas Entidades Locales que cuenten al menos con diez funcionarios y no alcancen el número de 50, corresponderá a los Delegados de Personal. Igualmente, podrá haber un Delegado de Personal en aquellos centros que cuenten entre seis y diez funcionarios si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los funcionarios elegirán Delegados de Personal de acuerdo con la siguiente proporción:

Hasta 30 funcionarios, uno.
De 31 a 49 funcionarios, tres, que ejercerán su representación mancomunadamente.»

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados los artículos siguientes de la Ley 9/1987: Artículos 23.2; 24, párrafos segundo y tercero, y 25.2, en lo que se refiere a la composición de los órganos electorales en ellos citados; el artículo 13, párrafos segundo y tercero, y el artículo 25.1 en lo que respecta a la ubicación de la Junta Electoral General en el seno del Consejo Superior de la Función Pública.

DISPOSICION FINAL

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 19 de julio de 1990.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17364 *CONFLICTOS positivos de competencia acumulados números 400 y 449/1986, planteados, respectivamente, por la Junta de Galicia y el Consejo Ejecutivo de la Generalidad de Cataluña, en relación con el Real Decreto 2342/1985, de 4 de diciembre.*

El Tribunal Constitucional, por auto de 11 de julio actual, ha acordado tener por desistidos de los conflictos acumulados números 400 y 449/1986, a sus promoventes, Junta de Galicia y Consejo Ejecutivo de la Generalidad de Cataluña, respectivamente, planteados el primero contra la totalidad del Real Decreto 2342/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Nacional de Administración Local, y el segundo contra los artículos 3, y, por conexión necesaria, el apartado 5, del artículo 10 y la disposición transitoria segunda: 6.2 y 7, excepto el apartado 2.3, d); 8.2 y 3, disposición adicional, y disposición transitoria primera del mismo Real Decreto.

Lo que se publica para general conocimiento.

Madrid, 11 de julio de 1990.—El Presidente del Tribunal Constitucional.

TOMAS Y VALIENTE

17365 *CUESTIONES de inconstitucionalidad números 1.030, 2.594 y 2.595/1989, acumuladas.*

El Tribunal Constitucional, por auto de 11 de julio actual, ha acordado declarar extinguida la cuestión de inconstitucionalidad número 2.594/1989, planteada por la Sección Primera de la Audiencia

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

15242 LEY 18/1994, de 30 de junio, por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio.

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICION DE MOTIVOS

El sistema de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas configurado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, respecto del personal sometido al régimen jurídico laboral, y la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación, respecto del personal sometido a régimen estatutario, se sustentaba en un modelo de medición periódica de la representatividad sindical, tras un corto período electoral y una proclamación global de resultados.

Este sistema general de elecciones de representantes ha puesto de manifiesto, tras la celebración de dos procesos electorales, la existencia de problemas de carácter social y jurídico que es conveniente superar, mediante la reforma de la normativa reguladora de esta materia electoral.

Aprobada la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que contiene la normativa reguladora de las elecciones de representantes de los trabajadores, procede la adecuación de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, al nuevo sistema electoral, toda vez que la elección de los representantes de los funcionarios públicos no debe constituir un régimen jurídico diferenciado respecto de otros trabajadores, manteniendo, no obstante, las mínimas diferencias que se derivan de las peculiaridades específicas de las personas jurídicas públicas.

Así, la reforma de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, se fundamenta en la implantación de un sistema de medición continuada de la representatividad, la celebración de elecciones conforme caducan los mandatos representativos y la acreditación de dicha representatividad en el momento de ejercer tales funciones, eliminándose con ello la necesidad de una proclamación global de resultados.

El nuevo modelo supone una simplificación del sistema de cómputo de los resultados electorales, la desaparición de órganos paritarios electorales intermedios, la atribución a la oficina pública de registro de las funciones registrales y de cómputo, la regulación de un modelo de solución de conflictos de carácter arbitral y la remisión, en última instancia, de las controversias en materia de elecciones sindicales a la jurisdicción social.

Asimismo, se sustituye el procedimiento de promoción de elecciones ante el Consejo Superior de la Función Pública, por los de promoción global o promoción individualizada en cada unidad electoral y se configuran las Mesas electorales como la pieza fundamental del proceso electoral, posibilitando que mediante acuerdos sindicales se determine el número y ubicación de las mismas en cada unidad electoral.

La reforma se completa con la regulación del proceso electoral transitorio que durante quince meses se desarrollará en las Administraciones públicas, a partir del 15 de septiembre de 1994, de acuerdo con el período que se establece con carácter general para el conjunto de los trabajadores.

Artículo único. *Modificación de la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

Los artículos que a continuación se relacionan de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, modificada por Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, quedan redactados en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2, del artículo 1, queda redactado de la forma siguiente:

«2. Se incluye en la presente Ley el personal funcionario al servicio de los órganos constitucionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 72 de la Constitución Española y el personal al servicio de las Administraciones de Justicia a que se refiere el artículo 454 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en relación con su artículo 456.»

Dos. El apartado 1.1.2, del artículo 7, queda redactado de la forma siguiente:

«1.1.2 En cada Organismo autónomo, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 150 funcionarios. En aquéllos que no alcancen dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal del Departamento ministerial al que el Organismo autónomo esté adscrito.

En cada uno de los entes públicos, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 50 funcionarios.

Los funcionarios públicos destinados en los Organismos autónomos, cuyos servicios centrales no radiquen en Madrid y cuyo censo sea de, al menos, 150 funcionarios, votarán según la regla contenida en el párrafo primero o, en caso de no alcanzar dicho número de funcionarios, en los servicios provinciales a que hace referencia el apartado 1.2.1 de este artículo».

Tres. El apartado 1.1.3. del artículo 7, queda redactado de la forma siguiente:

«1.1.3 De Correos y Telégrafos, incluidos los servicios provinciales de Madrid.»

Cuatro. El apartado 1.2.1, del artículo 7, queda redactado de la forma siguiente:

«1.2.1 Una para los funcionarios de los órganos provinciales de la Administración del Estado, Seguridad Social, Organismos autónomos y funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar y una para los servicios provinciales de cada ente público, siempre que éstos tengan un censo mínimo de 50 funcionarios. En aquellos entes públicos en los que no se alcance dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal de los servicios periféricos generales contemplada en este epígrafe.»

Cinco. El apartado 1.2.2, del artículo 7, queda redactado de la forma siguiente:

«1.2.2 Una para los servicios de Correos y Telégrafos.»

Seis. El artículo 13 tendrá la siguiente redacción:

«1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal:

- a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en el ámbito geográfico de la misma.
- c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas.
- d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos dicho porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Las Organizaciones sindicales con capacidad para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración pública correspondiente les suministre el censo de personal funcionario de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo, con el fin de que puedan llevar a cabo tal promoción en los respectivos ámbitos.

2. Los promotores comunicarán al órgano competente en materia de personal en la unidad electoral correspondiente y a la oficina pública de registro su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los

promotores deberán identificar con precisión la unidad electoral en la que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de la institución de la Mesa electoral y, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública.

Esta oficina pública de registro, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

3. Sólo podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, de los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido, al menos, el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas y de aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, dicho porcentaje del 10 por 100 en el ámbito o sector correspondiente. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública de registro para su depósito y publicidad.

4. Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

5. Podrán promoverse elecciones parciales cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en las Juntas de Personal o de los Delegados de personal, o cuando se produzca un aumento de, al menos, un 25 por 100 de la plantilla. La duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar los cuatro años.

La acomodación de la representación de los funcionarios a las disminuciones significativas de la plantilla se realizará por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal correspondiente y los representantes de los funcionarios.

6. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la nulidad del proceso electoral, aunque la omisión de la comunicación al órgano competente en materia de personal podrá suplirse por medio del traslado al mismo de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una unidad electoral determinada se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en que la mayoría sindical de una unidad electoral determinada con Junta de Personal haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.»

Siete. El artículo 17 tendrá la siguiente redacción:

«1. Podrán presentar candidatos a las Juntas de Personal y a Delegados de personal las Organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas.

2. También podrán presentarse candidaturas avaladas por un número de firmas de electores de su misma unidad electoral, equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.»

Ocho. El apartado 1, epígrafe a) del artículo 18, queda redactado de la forma siguiente:

«Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas proclamadas. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.»

Nueve. El apartado 4, del artículo 20, queda redactado de la forma siguiente:

«Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de los mandatos, se comunicarán a la oficina pública de registro y al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios.»

Diez. El artículo 21 tendrá la siguiente redacción:

«La Administración pública correspondiente facilitará el censo de funcionarios y los medios personales y materiales para la celebración de las elecciones.»

Once. El artículo 25 tendrá la siguiente redacción:

«1. Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada unidad electoral podrán acordar en la misma, por mayoría, el número y la distribución de las distintas Mesas electorales. En caso de no existir acuerdo, se constituirá una Mesa electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las Mesas existentes, si éstas fueran varias, a la Mesa electoral Coordinadora.

Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Mesa electoral Coordinadora según lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, a las Mesas electorales, una vez constituidas, compete vigilar el proceso electoral, determinar la lista de electores, fijar el número de representantes a elegir, recibir la presentación de candidaturas y proclamar las mismas, fijar la fecha y presidir la votación, realizar el escrutinio de los resultados, levantar las actas correspondientes y dar traslado de las mismas a la oficina pública de registro y a los demás interesados.

2. La Mesa electoral Coordinadora estará formada por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido y dos Vocales que serán los funcionarios de mayor y menor edad de entre los incluidos en el censo correspondiente.

Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas electorales serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad en la misma unidad electoral.

El Vocal de menor edad actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos funcionarios que sigan a los titulares de la Mesa electoral en el orden indicado de antigüedad o edad.

3. La Mesa electoral Coordinadora, una vez constituida, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilar el proceso electoral con objeto de preservar la unidad electoral.
- b) Fijar los criterios a tener en cuenta en el proceso electoral.
- c) Distribuir el número de mesas electorales en función de los centros de trabajo existentes.
- d) Determinar la lista de electores.
- e) Fijar el número de representantes a elegir.
- f) Recibir la presentación de candidatos.»

Doce. El artículo 26 tendrá la siguiente redacción:

«1. Comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 2 de la presente Ley, el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, dicho órgano gestor de personal expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante doce días hábiles. Transcurrido este periodo dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que, de conformidad con el artículo anterior deberán constituir la Mesa o, en su caso, las Mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

Las Mesas electorales se constituirán formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a Delegado de personal, el órgano gestor de personal, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral censo de funcionarios, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- Hará público entre los trabajadores el censo con indicación de quiénes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- Señalará la fecha de votación.
- Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejan las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo Delegado de personal, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrá de transcurrir veinticuatro horas, debiendo, en todo caso, la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a Junta de Personal, las Mesas electorales obtendrán de la Administración el censo de funcionarios y confec-

cionarán con los medios que les habrá de facilitar la Administración pública correspondiente la lista de electores, que se hará pública en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo, mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista y publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos.

4. Las candidaturas se presentarán ante las Mesas electorales durante los nueve días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión de dicho plazo, publicándose en los tabloneros de anuncios citados. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante las propias Mesas, resolviendo éstas en el primer día laborable posterior a tal fecha. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediará un plazo de, al menos, cinco días hábiles.

Cuando cualquiera de los componentes de una Mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de personal, podrá nombrar un Interventor de Mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.»

Trece. El artículo 27 tendrá la siguiente redacción:

«1. El acto de votación se efectuará en los centros o lugares de trabajo, en la Mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta, en su caso, las normas que regulen el voto por correo.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

2. Inmediatamente después de celebrada la votación, las Mesas electorales procederán públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constará, al menos, además de la composición de la Mesa o Mesas, el número de votos, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y las demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la Mesa o Mesas, los Interventores y los representantes de la Administración correspondiente, si los hubiere.

3. Las Mesas electorales presentarán durante los tres días hábiles siguientes al de la finalización del escrutinio, copias de tal acta a la Administración pública afectada, a las Organizaciones sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas, como órgano que ostenta la Secretaría del Consejo Superior de la Función Pública, exponiendo otra copia del acta en el tablón

de anuncios de cada uno de los centros de trabajo de la unidad electoral en donde quedarán proclamados oficialmente los resultados electorales.

Asimismo, el Presidente de la Mesa electoral o el Vocal en el que se delegue por escrito, presentará, en el mismo período de los tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio, el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las Mesas, en la oficina pública de registro, la cual procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando otras copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración pública afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla. Mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción.

Corresponde a la oficina pública el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y de los artículos 30 y 31 de esta Ley. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requieran la precisión de la concreta representatividad ostentada.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal, las Comunidades Autónomas con competencias para la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación, deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

4. La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública de registro, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública requerirá, dentro del día siguiente hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, la oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa.

En el caso de que la denegación del registro se deba a ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública de registro, no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por la oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la Mesa electoral

a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden Jurisdiccional Social, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección segunda del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Catorce. El artículo 28 tendrá la siguiente redacción:

«1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción, en las cuales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la Jurisdicción Social.

2. Todos los que tengan interés legítimo podrán impugnar la elección, las decisiones que adopten las Mesas, así como cualquier otra actuación de las mismas a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de funcionarios que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación ante la misma dentro del día laborable siguiente al acto de votación, la cual deberá ser resuelta por dicha Mesa en el posterior día hábil.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales o titulación equivalente, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas, de los que ostenten el 10 por 100 o más de los Delegados de personal y de los miembros de las Juntas de Personal en el ámbito de todas las Administraciones públicas, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de representantes en el ámbito territorial, funcional o de la unidad electoral correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la forma de designación será la prevista en la legislación laboral.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Cuando la impugnación afecte a los procesos electorales regulados en esta Ley, los árbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados, en los supuestos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto del que se trate.

b) Ser funcionario adscrito a la unidad electoral afectada por el arbitraje.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo con

cualquiera de los interesados, o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.

d) Compartir despacho profesional, estar asociado, tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.»

Quince. El artículo 29 tendrá la siguiente redacción:

«1. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública provincial correspondiente, del cual los propios solicitantes del arbitraje trasladarán copias a los promotores del proceso electoral y a los sindicatos, coaliciones o grupos de funcionarios que hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública.

Mientras se desarrolle el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

2. La oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 28, apartado 3, de esta Ley, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

3. El árbitro, previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria de la Administración pública afectada y de otras instancias administrativas, dictará laudo escrito y razonado dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia de las partes, resolviendo en derecho sobre la impugnación electoral y, en su caso, sobre el registro de las actas.

El laudo será notificado por el árbitro a los interesados y a la oficina pública provincial competente, la cual, si se hubiese impugnado la votación, o la denegación del registro, procederá a la inscripción

del acta o a su rechazo, según el contenido del laudo.

Dicho laudo arbitral podrá ser impugnado ante el orden Jurisdiccional Social, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección primera del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Dieciséis. En el lugar de la disposición adicional cuarta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, derogada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se incorpora una nueva disposición adicional con el mismo número, que tendrá la siguiente redacción:

«Los sindicatos interesados deberán acreditar la representatividad necesaria para estar presentes en las Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas y en el Consejo Superior de la Función Pública, en el mes de enero y cada dos años a partir de esa fecha, mediante la presentación del correspondiente certificado de la oficina pública, a los efectos de que pueda constatar la existencia de la legitimación necesaria para estar presentes en los citados órganos.»

Diecisiete. La disposición final de la Ley 9/1987, de 12 de junio, tendrá la siguiente redacción:

«Tendrán la consideración de normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.º de la Constitución y, en consecuencia, serán de aplicación para todas las Administraciones públicas, las siguientes de esta Ley:

Artículos 1.º, 2.º, 1. d), y 2; 3.º; 4.º; 5.º; 6.º; 7.º; 4; 8.º; 9.º; 10; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 3; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 2; 41; 42, 1, 2 y 3; 43; disposiciones adicionales segunda, cuarta y quinta; disposiciones transitorias primera, segunda y séptima.»

Disposición adicional única. Modificación del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

El artículo 2.º, letra n), del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril, quedará redactado como sigue:

«n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.»

Disposición transitoria primera. Celebración de nuevas elecciones sindicales.

1. Las elecciones para renovar la representación de los funcionarios públicos, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses, contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 de la citada Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, conforme a la redacción dada por la presente Ley.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos y de los que hayan obtenido más del 10 por 100 de los representantes en el conjunto de las Administraciones públicas, podrá establecerse un

calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública de registro con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. Dicha oficina dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 13 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, conforme a la redacción dada por la presente Ley, de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el apartado cuarto del citado artículo 13.

Las elecciones se celebrarán en las distintas unidades electorales conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellas unidades en las que los funcionarios públicos hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fechas distintas, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, siempre que hubieran sido formuladas por los funcionarios públicos de la correspondiente unidad electoral o por acuerdo mayoritario de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en dicha unidad electoral.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de Juntas de Personal, así como los efectos de la misma, establecidos en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, según la redacción dada por la presente Ley, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta disposición transitoria.

Disposición transitoria segunda. Plazo para la primera acreditación de representatividad.

El plazo de dos años para solicitar la presencia de un sindicato en los órganos de negociación regulados en los artículos 30, 31 y 39 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, empezará a contarse a partir del mes de enero de 1996.

Disposición derogatoria única. Derogación de normas relativas al proceso electoral.

Quedan derogados el apartado 1.3.3 del artículo 7.º, el párrafo segundo del artículo 12 y los artículos 14, 22, 23 y 24 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas; las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; así como, el Real Decreto 996/1990, de 27 de julio, por el que se regula la composición y el funcionamiento de los órganos electorales contemplados en la disposición adicional primera de la Ley 7/1990.

Asimismo, y por haber agotado su vigencia, quedan derogadas las disposiciones transitorias tercera, cuarta, quinta y sexta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Disposición final primera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final segunda. Normas básicas.

Los preceptos contenidos en las disposiciones transitorias primera y segunda de esta Ley tendrán el carácter de básicos, conforme a lo establecido en el artículo 149. 1. 18.º de la Constitución y, en consecuencia, serán aplicables a todas las Administraciones públicas.

Disposición final tercera. Normas de desarrollo.

El Gobierno dictará el Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los funcionarios públicos y las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 30 de junio de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZÁLEZ MARQUEZ

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

15243 CUESTION de inconstitucionalidad número 1.661/94.

El Tribunal Constitucional, por providencia de 21 de junio actual, ha admitido a trámite la cuestión de inconstitucionalidad número 1.661/94, planteada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, respecto del artículo 38. 2 de la Ley 5/1990, de 29 de junio, que crea un gravamen complementario de la tasa fiscal sobre los juegos de suerte, envite o azar para el año 1990, así como del apartado A) del número 2 del artículo 3.4 del Real Decreto-ley 16/1977, de 25 de febrero, por el que se regulan los aspectos fiscales de los juegos de suerte, envite o azar y apuestas, según la nueva redacción ofrecida por la Ley 5/1990, de 29 de junio, por poder vulnerar los artículos 9.3, 14, 31.1 y 38 de la Constitución.

Madrid, 21 de junio de 1994.—El Secretario de Justicia.—Firmado y rubricado.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

15244 CONVENIO de Extradición y Asistencia Judicial en Materia Penal entre el Reino de España y la República de Bulgaria, hecho en Sofía el 23 de mayo de 1993.

CONVENIO DE EXTRADICIÓN Y ASISTENCIA JUDICIAL EN MATERIA PENAL ENTRE EL REINO DE ESPAÑA Y LA REPÚBLICA DE BULGARIA

EL REINO DE ESPAÑA
Y LA REPÚBLICA DE BULGARIA

Animados del propósito de fomentar las relaciones de amistad y cooperación entre ambos Estados, de con-

formidad con el Acta Final de la Conferencia sobre la Seguridad y la Cooperación en Europa,

Aspirando a reforzar la cooperación judicial entre ambos Estados,

Queriendo regular de común acuerdo las cuestiones relativas a la extradición y a la asistencia judicial en materia penal,

Han decidido concluir el presente Convenio.

TÍTULO I

Extradición

Artículo 1.

Las Partes Contratantes se comprometen a entregarse mutuamente, en las condiciones previstas en el presente convenio, a las personas a quienes las autoridades judiciales de una de las Partes persigan por algún delito o busquen para la ejecución de una pena, y se encuentren en el territorio de la otra Parte.

Artículo 2.

Darán lugar a extradición:

a) El hecho o hechos que, según las legislaciones de ambas Partes Contratantes, constituyan delitos castigados con una pena privativa de libertad de un año como mínimo, o con una pena más severa.

b) Las condenas a una pena de privación de libertad de seis meses como mínimo, que hayan impuesto los Tribunales de la Parte requirente por los delitos a que se refiere la letra a) del presente artículo.

Artículo 3.

1. Las Partes Contratantes no concederán la extradición de sus nacionales. La cualidad de nacional se apreciará en el momento en que se tome la decisión relativa a la extradición.

2. La Parte requerida podrá denegar la extradición de los apátridas domiciliados en su territorio, así como de las personas a las que se haya concedido el derecho de asilo en su territorio.

Artículo 4.

No se concederá la extradición:

a) Si la Parte requerida considera el delito por el que se solicita la extradición como un delito político o conexo. No se considerará delito político el atentado contra la vida de un Jefe de Estado o de los miembros de su familia, ni los actos de terrorismo contra la vida de las personas;

b) Si la Parte requerida considera que el delito por el que se solicita la extradición consiste solamente en el incumplimiento de obligaciones militares.

Artículo 5.

No se concederá la extradición:

a) Si el delito se hubiese cometido en el territorio de la Parte requerida;

b) Si el delito por el que se solicita la extradición se hubiese cometido fuera del territorio de la Parte requirente, y la legislación de la Parte requerida no autorizase la persecución de delitos de esta índole cometidos fuera de su territorio;

c) Si, según la legislación de la Parte requirente, las actuaciones penales estuvieran subordinadas a la

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

20237 REAL DECRETO 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

La Ley 18/1994, de 30 de junio, ha introducido en el texto de la Ley 9/1987, de 12 de junio, importantes modificaciones en materia de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Se ha procedido a eliminar la proclamación global de resultados, los órganos paritarios electorales intermedios y la promoción ante el Consejo Superior de la Función Pública. Se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral; al mismo tiempo se ha creado un nuevo procedimiento arbitral en materia de reclamaciones electorales, así como la remisión, en última instancia, de las controversias en materia de elecciones sindicales a la jurisdicción social.

Asimismo la disposición final tercera de la citada Ley 18/1994, de 30 de junio, prevé que el Gobierno dicte el Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

En su virtud, a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994,

DISPONGO:

Artículo único. *Apróbación del Reglamento.*

Se aprueba, en aplicación de la disposición final tercera de la Ley 18/1994, de 30 de junio, por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

Disposición adicional única. *Incorporación de ciertos colectivos de personal en el ámbito de aplicación de la Ley 9/1987.*

1. El personal vario sin clasificar y el personal caminero serán considerados como incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 9/1987, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 1.1, ostentando en consecuencia la condición de electores y elegibles conforme a lo establecido en el artículo 16 de dicha Ley.

2. El personal docente destinado en los centros concertados con el Ministerio de Defensa y ubicados en Comunidades Autónomas con servicios de educación transferidos constituye una unidad electoral de las previstas en el apartado 1.2.3 del artículo 7 de la Ley 9/1987, salvo que no alcanzara el censo mínimo de 50 funcionarios, en cuyo caso dicho personal se inte-

grará en la unidad electoral a que se refiere el apartado 1.2.1 del mismo precepto.

3. En el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, el personal de los Cuerpos técnicos adscritos a la Subdirección General de Infraestructura, que presta servicios en el organismo autónomo Correos y Telégrafos, se considerará incluido en las unidades electorales a que se refieren los apartados 1.1.3 y 1.2.2 del artículo 7 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Disposición final primera. *Normas de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro para las Administraciones Públicas a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, así como del Reglamento que por éste se aprueba.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma de Mallorca a 9 de septiembre de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Ministro para las Administraciones Públicas,
JERONIMO SAAVEDRA ACEVEDO

REGLAMENTO DE ELECCIONES A LOS ORGANOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

1. El presente Reglamento regula el procedimiento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, siempre que este personal esté vinculado a la misma a través de una relación de carácter administrativo o estatutario.

2. Se incluye en el presente Reglamento el personal al servicio de la Administración de Justicia a que se refiere el artículo 454 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en relación con su artículo 456.

3. Siempre que en esta norma se haga referencia a los funcionarios públicos, deberá entenderse hecha al personal comprendido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4. Quedan excluidos de la aplicación de esta disposición normativa:

a) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

b) Los Jueces, Magistrados y Fiscales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 401 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

c) Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, que se regirán por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo.

d) El personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, que se regirá por la legislación laboral común.

5. Las normas del presente Reglamento tienen carácter supletorio para la Administración de las Comunidades Autónomas y para la Administración local.

CAPITULO II

Proceso electoral

Artículo 2. Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros de Juntas de Personal.

La promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros de Juntas de Personal prevista en el artículo 13 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, y por la Ley 18/1994, de 30 de junio, podrá efectuarse en los siguientes casos:

1. Para cubrir la totalidad de los puestos del órgano de representación:

a) Cuando se trate de crear un nuevo órgano de representación, bien porque corresponda a una unidad electoral nueva, o bien porque sea relativo a una unidad ya existente en la que, sin embargo, no se hayan promovido o celebrado elecciones con anterioridad.

b) A partir de la fecha en la que falten tres meses para el vencimiento normal de los mandatos de los representantes existentes en el órgano de representación correspondiente, según lo dispuesto en el artículo 13, apartado 4, de la citada Ley 9/1987.

c) Cuando se hayan extinguido los mandatos de todos los representantes y de sus sustitutos antes de su vencimiento normal, por revocación, dimisión u otras causas.

d) Cuando se haya declarado la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por la jurisdicción competente.

2. Para completar el número de representantes:

a) Cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en la Junta de Personal o en los Delegados de Personal.

b) Cuando se produzca un aumento de, al menos, un 25 por 100 de la plantilla.

c) Cuando en las elecciones haya quedado algún puesto representativo sin cubrir, por las renunciaciones de miembros de la candidatura previstas en el artículo 18.1.a de la Ley 9/1987, en las elecciones a Juntas de Personal, o porque el número de candidatas haya sido inferior al de puestos a cubrir, en las elecciones para Delegados de Personal. En ambos casos podrán cubrirse dichas vacantes mediante elecciones parciales, sin que sea necesario para ello cumplir el requisito exigido en el párrafo a) del presente apartado, en el sentido de que el número de las tales vacantes suponga al menos el 50 por 100 de la totalidad de los puestos del órgano de representación.

El mandato de los elegidos, en la forma prevista en este punto, se extinguirá en la misma fecha en la que concluya el de los demás representantes ya existentes.

3. Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando a la comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los funcionarios que convocan la asamblea, que deberán ser, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

Artículo 3. Legitimación para promover elecciones sindicales.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 13, apartado 1, de la Ley 9/1987, podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal en una unidad electoral determinada:

a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en el ámbito geográfico de la misma.

c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere la Ley 9/1987, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos dicho porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los funcionarios de la unidad electoral, ésta deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta firmada por los asistentes, en la que conste los electores de tal unidad electoral, el número de convocados y asistentes y el resultado de la votación, la cual será adjuntada al preaviso de promoción de elecciones.

Artículo 4. Comunicación de la promoción de elecciones.

1. Los promotores comunicarán al órgano responsable en materia de personal de la unidad electoral correspondiente y a la oficina pública de registro competente, su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

La oficina pública de registro, una vez recibida la comunicación de los promotores, en el siguiente día hábil, hará pública en sus tabloneros de anuncios la promoción de las elecciones para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales y facilitará copia de los preavisos presentados a los sindicatos que lo soliciten.

2. Se considerarán órganos competentes en materia de personal facultados para recibir las comunicaciones de promoción electoral previstas en el presente artículo los Directores generales de Servicios o de Personal o cargos asimilados con respecto a los Servicios centrales de los Ministerios y a los Servicios periféricos de los mismos en Madrid; los Presidentes y Directores de organismos autónomos en relación a sus Servicios centrales o a sus Servicios periféricos sitos en Madrid; los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles con respecto al personal periférico del resto de las circunscripciones correspondientes; los Rectores de las Universidades en relación al personal docente o de administración y servicios de éstas; así como, en general, los órganos, autoridades o cargos que desempeñan la gestión de recursos humanos en la unidad electoral correspondiente.

3. En la comunicación de los promotores deberá contenerse la fecha del inicio del proceso electoral, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir de su registro en la oficina pública competente.

4. Las organizaciones sindicales con capacidad para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración le suministre el censo de personal funcionario de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo, con el fin de que puedan llevar a cabo la promoción de elecciones en los respectivos ámbitos.

Artículo 5. Concurrencia de promociones electorales.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una unidad electoral determinada, se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical

de una unidad electoral determinada con Junta de Personal haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de la comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad, así como del escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, indicando con claridad la unidad electoral de que se trate y el domicilio de la misma.

Artículo 6. Promoción generalizada de elecciones.

1. Sólo podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, de los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido, al menos, el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere la Ley 9/1987, de 12 de junio, en el conjunto de las Administraciones Públicas y de aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, dicho porcentaje del 10 por 100 en el ámbito o sector correspondiente. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública de registro para su depósito y publicidad.

2. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el artículo 13.3 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificado por la Ley 18/1994, de 30 de junio, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por 100 de los representantes elegidos en los ámbitos en los que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública estatal o, cuando se hayan traspasado esos servicios y el ámbito territorial afectado no supere el de la Comunidad Autónoma, a la que corresponda de dicha Comunidad Autónoma. La oficina pública que reciba la promoción remitirá, dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas.

Artículo 7. Exposición y comunicación de promoción de elecciones.

1. Comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada, el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, dicho órgano gestor de personal expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante doce días hábiles.

2. Transcurrido este período, el órgano competente en materia de personal dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que deban constituir la mesa o, en su caso, las mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

3. Si después de dicho traslado, y en todo caso con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha prevista para el inicio del proceso, los sindicatos comunicaran al órgano competente en materia de personal, el acuerdo sobre el número y distribución de mesas electorales, éste, dentro del siguiente día hábil a su recepción, remitirá dicho acuerdo a los funcionarios que deban constituir las mesas electorales.

Artículo 8. Validez de la promoción de elecciones.

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley 9/1987 y en las disposiciones del presente Reglamento para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral. No obstante, la omisión de la comunicación al órgano competente en materia de personal podrá suplirse por medio del traslado al mismo de una

copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 9. Número y distribución de las mesas electorales.

1. Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada unidad electoral, podrán acordar en la misma, por mayoría, el número y la distribución de las distintas mesas electorales. Este acuerdo será comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada. En caso de no existir acuerdo, se constituirá una mesa electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las mesas existentes, si éstas fueran varias, a la mesa electoral coordinadora.

2. Cuando existan varias mesas electorales se procederá a constituir una mesa electoral coordinadora que desempeñará las funciones que se enumeran en el artículo 12 del presente Reglamento.

3. La mesa electoral coordinadora podrá estar asistida técnicamente por un representante de cada uno de los sindicatos que tengan capacidad para promover elecciones en la unidad electoral correspondiente. Si así lo requiere la mesa electoral coordinadora, también podrá asistir un representante de la Administración.

Artículo 10. Composición de las mesas electorales.

1. La mesa electoral coordinadora estará constituida por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad en la unidad electoral, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido, y dos Vocales, que serán los funcionarios de mayor y menor edad de entre los incluidos en el censo correspondiente, actuando el de menor edad como Secretario.

2. Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales serán los de más antigüedad, mayor y menor edad de los funcionarios incluidos en el censo de cada una de las mesas electorales, nombrándose también como Secretario al de menor edad entre los Vocales.

3. Se designarán suplentes para los titulares de las mesas antedichas a aquellos funcionarios que, a su vez, sigan a tales titulares de la mesa coordinadora y del resto de las mesas en el orden indicado de antigüedad o edad.

Artículo 11. Constitución de las mesas electorales.

1. Las mesas electorales se constituirán formalmente, mediante acta otorgada al efecto conforme al modelo normalizado, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa o mesas electorales son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo deberá comunicarlo al órgano gestor de personal antes de la fecha determinada para la constitución o a la mesa electoral única o coordinadora en otro caso, con la suficiente antelación que permita su sustitución por un suplente.

Artículo 12. Funciones de las mesas electorales.

1. Corresponde, en particular, a la mesa electoral coordinadora, además de las previstas en el punto siguiente, estas funciones:

- a) Elaborar y publicar el censo de funcionarios, con indicación de quienes son electores y elegibles.
- b) Resolver cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones del censo.
- c) Elaborar los censos de electores asignados a cada una de las mesas electorales parciales.
- d) Determinar el número de representantes que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en los artículos 5 y 8 de la Ley 9/1987.
- e) Fijar la fecha de la votación, indicando las horas en que estarán abiertos los centros, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales, circunstancias que deberán comunicarse al órgano gestor de personal en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a disposición de las mesas electorales locales y medios que permitan su normal desarrollo.
- f) Proclamar las candidaturas presentadas y resolver las reclamaciones que se presenten al efecto.
- g) Resolver las solicitudes de votación por correo, remitiendo el voto a la mesa electoral parcial que corresponda.
- h) Recibir los escrutinios parciales efectuados por las correspondientes mesas electorales parciales y realizar el escrutinio global.
- i) Levantar el acta global de escrutinio, con publicación y envío por los medios legalmente establecidos de la misma a la oficina pública de registro dependiente de la autoridad laboral.
- j) Fijar los criterios a tener en cuenta en el proceso electoral.
- k) Expedir certificación de los resultados electorales a los Interventores acreditados ante la mesa electoral.

2. Corresponde a las mesas electorales parciales presidir la votación de la urna que le sea asignada, resolviendo las incidencias que en la misma se produzcan; realizar el escrutinio de las votaciones de su urna; levantar el acta correspondiente y remitir la misma a la mesa electoral coordinadora. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo bajo la responsabilidad de las mismas.

3. En el caso de que exista una mesa electoral única, ésta asumirá la dirección y el control de todos los trámites del procedimiento electoral y tendrá la misma composición y funciones que las señaladas con respecto a las mesas electorales coordinadoras.

Artículo 13. *Mesa electoral itinerante.*

1. En aquellas unidades electorales en las que la dispersión de los centros de trabajo lo aconseje, los sindicatos facultados para promover elecciones en ese ámbito o, en su defecto, la mesa electoral coordinadora, podrán decidir la creación de mesas electorales itinerantes, que se desplazarán sucesivamente a dichos centros de trabajo por el tiempo que sea necesario. A estos efectos la Administración facilitará los medios de transportes adecuados para los miembros de tales mesas electorales y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 14. *Censo electoral.*

1. La Administración remitirá a la mesa electoral coordinadora o, en su caso, a la mesa electoral única el censo de funcionarios ajustado al modelo normalizado, en el término de doce días hábiles desde la recepción del escrito de promoción de elecciones,

En el censo mencionado se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad y la antigüedad reconocida en la función pública, de todos los funcionarios de la unidad electoral.

2. La mesa electoral coordinadora confeccionará la lista de electores, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 9/1987, con los medios que le habrá de facilitar la Administración.

En caso de elecciones a Juntas de Personal, la lista se hará pública en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

Una vez recibidas las reclamaciones a la lista provisional, presentadas hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición citado en el apartado anterior, la mesa electoral coordinadora las resolverá y publicará la lista definitiva de electores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la finalización del trámite descrito anteriormente. En el mismo plazo determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos en la unidad electoral, de conformidad con los artículos 5 y 8 de la Ley 9/1987.

3. Serán electores y elegibles:

- a) Los funcionarios que se encuentren en servicio activo, los cuales ejercerán sus derechos y obligaciones electorales en la unidad electoral en la que ocupen plaza.
- b) Los funcionarios en servicio activo que desempeñen un puesto de trabajo en comisión de servicio, se incluirán en las unidades electorales correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente desarrollen.
- c) Los funcionarios con una situación equiparable a la de servicio activo, como los funcionarios interinos o los funcionarios en prácticas, los cuales podrán ser electores y elegibles en la unidad electoral en la que presten sus servicios efectivos.

4. Serán electores, sin ostentar el carácter de elegibles, los funcionarios públicos que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza o asesoramiento especial, que hayan optado por la situación administrativa de servicios especiales. Tales funcionarios ejercerán su derecho a votar en la unidad electoral a la que pertenecieran de no encontrarse en la situación de servicios especiales.

5. A estos efectos se considerarán electores a los que cumplan los requisitos exigidos en el momento de la votación y elegibles a los que los cumplan en el momento de la presentación de candidaturas.

Artículo 15. *Impugnación de los actos de las mesas electorales.*

1. La impugnación de los actos de cualquiera de las mesas electorales enumeradas con anterioridad mediante el procedimiento arbitral establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, requerirá haber efectuado reclamación ante dicha mesa dentro del día laborable siguiente al acto de votación, la cual deberá ser resuelta por la misma en el posterior día hábil.

2. La no resolución de la reclamación en el plazo establecido en el párrafo anterior tendrá los efectos que se determinan en el artículo 25 del presente Reglamento.

3. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos, teniéndose en cuenta que el Secretario de la mesa tendrá derecho a voto por su condición de Vocal.

Artículo 16. *Presentación y proclamación de candidaturas.*

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo normalizado. Las candidaturas se

presentarán ante la mesa electoral coordinadora correspondiente durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores prevista en el artículo 14 y serán expuestas en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir para la subsanación de los defectos observados; también podrá solicitar la ratificación de los candidatos que deberá efectuarse por los propios interesados.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de funcionarios se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalen la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Juntas de Personal deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de la Junta de Personal antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

4. La proclamación de las candidaturas por parte de la mesa competente se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión del mencionado plazo de nueve días. Contra tal acuerdo de proclamación, así como contra cualquier acto de las mesas electorales según la norma general contenida en el artículo 15, de este Reglamento, se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante la propia mesa interviniente, resolviendo ésta en el primer día laborable posterior a tal fecha.

Entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación deberá mediar un plazo de, al menos, cinco días hábiles.

5. Cuando cualquiera de los componentes de una mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de Personal, podrá nombrar un Interventor de mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

6. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.

7. Las reuniones de funcionarios que tengan lugar durante la campaña electoral se atenderán a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 9/1987, aunque, dada la excepcionalidad y periodicidad de los procesos electorales, no se computará el número de horas utilizadas para dicha campaña electoral, a efectos de lo previsto en el artículo 42 de la citada Ley.

Estarán legitimados para convocar reuniones, no sólo las personas físicas o jurídicas previstas en el artículo 41 de la mencionada Ley 9/1987, sino también todas las candidaturas proclamadas.

Artículo 17. *Votación.*

1. El acto de la votación se efectuará en el día señalado por la mesa electoral coordinadora, o, en su caso,

por la mesa electoral única. Esta fecha deberá ser fijada por la mesa, en todo caso, antes de la apertura del plazo señalado para la presentación de candidaturas y deberá comunicarse a la Administración en las veinticuatro horas siguientes al acuerdo.

La votación se celebrará en los centros o lugares de trabajo, en la mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

3. La votación tendrá las dos siguientes modalidades, según cuál sea el órgano de representación a elegir:

a) En las elecciones a miembros de las Juntas de Personal, cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas proclamadas. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.

b) En la elección para Delegados de Personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los obrantes en la lista única en la que figuren, ordenados alfabéticamente, con expresión de las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que los presenten, todos los candidatos proclamados.

Artículo 18. *Elecciones a Delegados de Personal.*

1. Cuando se trate de elecciones a Delegados de Personal, el órgano gestor de personal, en el mismo plazo del artículo 7 del presente Reglamento, remitirá a los componentes de la mesa electoral censo de funcionarios, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

2. La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los funcionarios el censo con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

3. Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

4. En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta 30 funcionarios en los que se elige un solo Delegado de Personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo, en todo caso, la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

5. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

Artículo 19. *Votación por correo.*

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificado al elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el funcionario que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 20. Recuento de votos y atribución de resultados.

1. Cuando existan diversas mesas, inmediatamente después de celebrada la votación, cada una de las mesas electorales parciales procederá públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas y, acto seguido, levantará acta de los resultados del escrutinio parcial de votos correspondiente a su ámbito, empleando a tales efectos los modelos normalizados. En tal acta constará, al menos, además de la composición de la mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista o candidato, así como, en su caso, los votos nulos y demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la mesa, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

Dentro de los tres días siguientes al acto de la votación, la mesa electoral coordinadora con presencia de los Presidentes o miembros en quienes deleguen de las mesas electorales parciales, realizará el escrutinio global y atribuirá los resultados a las candidaturas que correspondan, levantando el acta global de escrutinio, según modelo normalizado, que contendrá los datos expresados en el párrafo anterior con respecto al escrutinio parcial y que será firmada asimismo por los miembros de dicha mesa coordinadora, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

Cuando exista una mesa electoral única, ésta procederá públicamente al recuento de votos conforme a las reglas señaladas en el apartado anterior y levantará

el correspondiente acta global de escrutinio, empleando para ello el modelo normalizado.

El Presidente de la mesa electoral coordinadora o mesa electoral única, a petición de los interventores acreditados en la misma, extenderá un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de los contemplados en el artículo 22.2 del presente Reglamento, ajustándose igualmente a modelo normalizado.

2. Para la atribución de resultados en las dos modalidades de elección contenidas en la Ley 9/1987, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

A. En las elecciones a miembros de las Juntas de Personal:

a) Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes aquellas listas que obtengan como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su unidad electoral, es decir, excluidos únicamente los votos nulos.

b) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos asignados a las candidaturas que hayan cumplido el requisito señalado en el apartado anterior por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas.

c) Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

B. En las elecciones a Delegados de Personal, resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos de entre los aspirantes obrantes en la lista única en la que consten todos los candidatos proclamados.

3. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la función pública.

4. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

a) Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.

b) Al grupo de electores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 17.2 de la Ley 9/1987.

c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.

d) Al apartado de «no consta», cuando persista la falta de precisión de quien sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Organizaciones Profesionales o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral coordinadora para su subsanación, la cual deberá efectuarla en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas se atribuirán a quienes corresponda reflejándose en el apartado de «no consta» lo relativo a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

5. El cambio de afiliación del representante de los funcionarios, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

6. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción

de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración a todos los efectos.

Artículo 21. Determinación de los votos nulos y en blanco.

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, serán considerados votos nulos:

a) En las elecciones a Juntas de Personal, los votos emitidos con alguna de las siguientes circunstancias: Mediante papeletas ilegibles, con tachaduras, que contengan expresiones ajenas a la votación, que incluyan candidatos no proclamados oficialmente, que se depositen sin sobre, que cuenten con adiciones o supresiones a la candidatura oficialmente proclamada o cualquier tipo de alteración, modificación o manipulación, así como la votación por medio de sobres que contengan papeletas de dos o más candidaturas distintas y finalmente el voto emitido en sobre o papeleta diferentes de los modelos oficiales.

b) Además, en elecciones de Delegados de Personal se considerarán votos nulos los emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

2. Se consideran votos en blanco también a los efectos de lo establecido en el artículo 10:

a) En elecciones de Juntas de Personal, las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

b) En elecciones de Delegados de Personal, los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

Artículo 22. Publicidad de los resultados electorales.

1. El resultado de la votación se publicará en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta global de escrutinio.

2. La mesa electoral coordinadora o, en su caso, la mesa electoral única, remitirá, durante los tres días hábiles siguientes al de la finalización del escrutinio global de resultados, copias de tal acta a la Administración afectada, a las organizaciones sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas, como órgano que ostenta la Secretaría del Consejo Superior de la Función Pública.

3. Asimismo, la mesa electoral coordinadora o la mesa única, según los supuestos, presentará, en el mismo periodo de tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio global de resultados, el original del acta en la que conste dicho escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las mesas en la oficina pública de registro, correspondiente.

Dicha oficina procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tableros de anuncios de una copia del acta global de escrutinio, entregando otras copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla, mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción, de conformidad con la normativa vigente.

CAPITULO III

De las reclamaciones en materia electoral

SECCIÓN 1.ª RECLAMACIONES DE ELECCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE FUNCIONARIOS

Artículo 23. Impugnaciones electorales.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, y a las normas de desarrollo reglamentario contenidas en este Reglamento.

2. No obstante, en las reclamaciones contra la denegación de la inscripción de actas electorales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la jurisdicción social.

Artículo 24. Legitimación y causas de impugnación.

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la Administración afectada cuando en ella concorra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 28.2 de la Ley 9/1987:

a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

b) Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

d) Falta de correlación entre el número de funcionarios que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 25. Reclamación previa ante la mesa.

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 26.2 de la Ley 9/1987.

3. Si la reclamación no fuera resuelta por la mesa electoral en el plazo señalado en el apartado anterior, podrá entenderse desestimada.

SECCIÓN 2.ª DESIGNACIÓN DE ÁRBITROS EN EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL Y CONDICIONES DE LOS MISMOS

Artículo 26. Designación de los Arbitros.

1. Los Arbitros serán designados conforme establece el artículo 28.3 de la Ley 9/1987, y de acuerdo con las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un Arbitro distinto.

2. Tal designación se hará con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas.

nomas, de los que tengan el 10 por 100 o más de los Delegados de Personal y de los miembros de las Juntas de Personal en el conjunto de las Administraciones Públicas y de los que ostenten el 10 por 100 o más de dichos representantes en el ámbito provincial, funcional o de la unidad electoral correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los Arbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los Arbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de Arbitros de los previstos en cada una de ellas en el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales citadas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados Arbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los Arbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de funcionarios con que cuente cada sindicato.

Artículo 27. Número de Arbitros por ámbitos geográficos.

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los Arbitros elegidos serán dos como mínimo en cada una de las provincias.

Artículo 28. Mandato de los Arbitros.

1. La duración del mandato de los Arbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación. Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de este Reglamento.

2. El mandato de los Arbitros se extinguirá por el cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fue nombrado y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 29. Dotación de medios.

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los Arbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 30. Abstenciones y recusaciones de los Arbitros.

1. Cuando la impugnación afecte a los procesos electorales regulados en la Ley 9/1987, y en este Reglamento, los Arbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados, de acuerdo con el artículo 28.4 de la citada Ley 9/1987, en los supuestos siguientes:

- Tener interés personal en el asunto del que se trate.
- Ser funcionario adscrito a la unidad electoral afectada por el arbitraje.
- Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo con cualquiera de los interesados, o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.
- Compartir despacho profesional, estar asociado o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle

prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El Arbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto, sin esperar a que se le recuse. La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro Arbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un Arbitro, éste lo pondrá en conocimiento del Juzgado de lo Social correspondiente a su ámbito de actuación, a los efectos de que proceda a resolver conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

SECCIÓN 3.ª PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Artículo 31. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del presente Reglamento.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 32. Contenido del escrito de reclamación.

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral. El error en la determinación de la oficina pública competente no será impedimento para la tramitación del escrito impugnatorio.
- Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad del mismo, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
- Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, conforme a lo establecido en el artículo 31 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.
- Hechos motivadores de la reclamación, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.2 del presente Reglamento.
- Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos realizados por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 24.1 de este Reglamento.
- Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, y en el presente Reglamento que lo desarrolla.
- Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 33. Plazos de presentación del escrito impugnatorio.

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en el cual se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en

la unidad electoral en la que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en el que se conozca el hecho impugnado.

3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 34. Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 35. Tramitación del escrito impugnatorio.

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública, ésta dará traslado al Arbitro de dicho escrito en el día hábil posterior al de su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá la tramitación de las mismas.

Artículo 36. Actuación arbitral.

1. A las veinticuatro horas siguientes, el Arbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el Arbitro designado de conformidad con lo establecido en el artículo 28.3 de la Ley 9/1987, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que ésta dé traslado a este Arbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El Arbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria de la Administración afectada y de otras instancias administrativas cuya intervención se estimara pertinente.

Artículo 37. Laudo arbitral.

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el Arbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación del laudo será de tres días desde que se tuviera conocimiento del mismo, dando traslado de una copia a la oficina pública.

Disposición transitoria primera. Calendario de celebración de elecciones.

No obstante lo dispuesto en el artículo 5 del presente Reglamento, durante el período de quince meses previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera de la Ley 18/1994, prevalecerá el calendario de celebración de elecciones contemplado en el apartado 2 de la citada disposición transitoria, con las excepciones señaladas en los párrafos tercero y cuarto de dicho apartado, debiéndose comunicar tales calendarios a la oficina pública estatal.

Disposición transitoria segunda. Concurrencia de calendarios electorales.

1. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral, harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

2. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos el primer calendario comunicado, siempre que concurren en él los requisitos establecidos en el número 2 de la disposición transitoria primera de la Ley 18/1994, de 30 de junio.

Disposición adicional única. Oficina pública de registro.

Las referencias de este Reglamento a la oficina pública de registro, se entenderán realizadas a todos los efectos, a la regulada en la normativa laboral.

Disposición final única. Modelos de impresos, sobres y papeletas electorales.

Los modelos de impresos, sobres y papeletas que deberán ser utilizados en el proceso de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, serán los publicados en la Orden de 27 de julio de 1994, del Ministerio para las Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 8 y 9 de agosto de 1994).

CAPITULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPITULO V

Plazos de prescripción

SECCIÓN 1.ª PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO

Artículo 59. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

SECCIÓN 2.ª PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

Artículo 60. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPITULO I

Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

SECCIÓN 1.ª ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio

ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 66. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir

lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985, 1980 y ApNDL 13091), de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de

una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Sólo podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o

centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

SECCIÓN 2.ª PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Artículo 69. Elección.

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados

a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 70. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatas afectados.

Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta, de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas

electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El Presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sin-

dicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán

incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

CAPITULO II

Del derecho de reunión

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 80. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

TITULO III**De la negociación colectiva y de los convenios colectivos****CAPITULO I****Disposiciones generales****SECCIÓN 1.ª NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS****Artículo 82. Concepto y eficacia.**

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto,

podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de

las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

SECCIÓN 2.ª LEGITIMACIÓN

Artículo 87. Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora.

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y sig-

nar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II Procedimiento

SECCIÓN 1.ª TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 89. Tramitación.

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 91. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

SECCIÓN 2.ª ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Artículo 92. Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.



PACTO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN -INSALUD- Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CEMSATSE, CC.OO., U.G.T. Y CSI-CSIF SOBRE PERMISOS, SECCIONES SINDICALES Y USO DEL CREDITO HORARIO PARA LA REALIZACION DE FUNCIONES SINDICALES Y DE REPRESENTACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS.

En Madrid, a 20 de diciembre de 1995 en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, los representantes de la Administración-INSALUD y de las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CC.OO., U.G.T. y CSI-CSIF, acuerdan suscribir el presente

P A C T O

I. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. En el ámbito de las Instituciones Sanitarias del Insalud y por la Dirección General se concederá al personal al servicio de dichas Instituciones, propuesto por las Organizaciones Sindicales con presencia en la Mesa Sectorial de Sanidad que suscriban el presente Pacto o, en su caso, se adhieran al mismo, y al objeto de que realicen sus actividades en las estructuras sindicales relacionadas con la Administración del Insalud, hasta un máximo de 221 permisos para la realización de funciones sindicales y de representación del personal.

2. El número máximo de 221 permisos, que deberán ser a tiempo total, se distribuirá, a partir del 1 de enero de 1996, entre todas las Organizaciones Sindicales con presencia en ese momento en la Mesa Sectorial de Sanidad, y en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, de la siguiente forma: CEMSATSE, 74; CC.OO., 60; U.G.T., 37; CSI-CSIF, 28; S.A.E., 22. En documento Anexo I al presente Pacto, se concreta la efectividad de esta distribución, de forma transitoria, en lo que se refiere a los Sindicatos U.G.T. y CSI-CSIF.

3. Se procederá a redistribuir nuevamente el citado cupo cuando se produzca variación en la composición de la Mesa Sectorial de Sanidad o en el porcentaje de representatividad, como consecuencia de los procesos electorales que de manera generalizada se realicen en el futuro.

4. Este cupo global de 221 permisos sindicales se reducirá automáticamente en el momento en que se transfieran funciones y servicios del Insalud a las correspondientes Comunidades Autónomas. Para efectuar dicha reducción se tendrá en cuenta la media aritmética que resulte de la utilización de las siguientes variables antes y después de producidas dichas transferencias:

- a) Presupuesto asignado.
- b) Plantillas orgánicas existentes.
- c) Número de Centros de Gasto gestionados.

El nuevo cupo global resultante se distribuirá, a su vez, automáticamente, y de forma proporcional, por la Administración.

5. La concesión de los referidos permisos se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Las solicitudes para su concesión se formularán por las Organizaciones Sindicales citadas, en escrito dirigido a la Dirección General del Insalud, para su posterior trámite por la Subdirección General de Personal.
- b) La unidad encargada de su tramitación en la Subdirección General dará cuenta de dicha solicitud a la Dirección Provincial del Insalud en donde preste servicios la persona cuyo permiso sindical se solicita, para que, teniendo en cuenta la previsible incidencia del mismo en el adecuado funcionamiento de los servicios, se emita informe sobre la procedencia del permiso.
- c) No podrá concederse permiso sindical cuando la persona propuesta resulte indispensable por razones asistenciales para el adecuado funcionamiento de los servicios. A estos efectos se considerará indispensable a quien, por razones asistenciales, no pudiera ser sustituido. En este caso la Subdirección General de Personal, mediante escrito motivado, deberá comunicar de inmediato esta circunstancia al Sindicato correspondiente para que efectúe nueva propuesta.
- d) Los permisos sindicales que se concedan tendrán una duración mínima de seis meses para facilitar la sustitución, si fuera necesaria por razones asistenciales, excepto en aquellos casos en que concurran circunstancias extraordinarias que deberán ser puestas en conocimiento de la Subdirección General de Personal por el correspondiente Sindicato.



e) La Subdirección General de Personal comunicará los permisos sindicales concedidos a la Organización Sindical afectada y a la correspondiente Dirección Provincial del Insalud, que lo trasladará a la Gerencia del correspondiente Centro Sanitario para su comunicación al interesado. Dichos permisos tendrán efectividad desde el día siguiente al de su notificación a la persona a cuyo favor se otorgan.

6. Quienes disfruten de estos permisos y reúnan además la condición de representantes unitarios o sindicales (Delegados), podrán ceder el crédito horario al que por dicha condición tuviesen derecho, incrementando con ello la bolsa provincial de horas, a la que se refiere el apartado IV de este Pacto, en el supuesto de que hayan cedido sus créditos para la formación de la misma.

7. Los permisos sindicales podrán ser cancelados por la Administración a propuesta del correspondiente Sindicato.

8. La renuncia por escrito del interesado al disfrute de este permiso, será dirigida a la Subdirección General de Personal, quien procederá a su cancelación, dando traslado inmediato a la Organización Sindical correspondiente, y a la Dirección Gerencia del centro de trabajo del interesado, para su comunicación al mismo, teniendo efectividad desde el día siguiente al de su notificación.

9. Los permisos sindicales concedidos de acuerdo con lo establecido en los anteriores apartados podrán ser cancelados por la Administración, previo informe de las Organizaciones Sindicales afectadas, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

- a) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron.
- b) Cuando concurren circunstancias excepcionales que hagan necesario e imprescindible, por razones asistenciales, la incorporación al trabajo de la persona que disfrute el permiso.
- c) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración del Insalud, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura de la Organización Sindical a que pertenezca.
- d) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

II. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El uso de permisos no retribuidos por quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, deberá preavisarse por el interesado con antelación no inferior a 12 horas a la Dirección Gerencia, salvo caso de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa verbal o escrita. Tratándose de personal de cupo y zona, estos permisos no retribuidos sólo podrán tomarse por días completos.

Se arbitrarán las fórmulas que posibiliten extender la aplicación del art. 9.1.b) de la L.O.L.S. a las Organizaciones Sindicales que, sin tener la consideración de más representativas, hayan obtenido representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.

III. SECCIONES SINDICALES

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo previsto en sus estatutos. La Sección Sindical es una manifestación de la libertad organizativa del Sindicato que viene amparada por el ejercicio de la acción sindical. Pueden, por tanto, los afiliados constituir la en cualquier centro de trabajo, independientemente del volumen de la plantilla y de la presencia o no del Sindicato en el órgano de representación unitaria.

2. Las Secciones serán conjuntas para ambos tipos de personal: estatutario y laboral. La Sección es una instancia interna del Sindicato en la empresa que, de acuerdo con lo que establece el art. 10.1 en relación con el art. 1.2 de la L.O.L.S., debe incluir en su ámbito personal de actuación a todos los afiliados al Sindicato, sean estatutarios o laborales.

3. Los afiliados al Sindicato deberán comunicar a la correspondiente Dirección-Gerencia el acto de constitución de la Sección, y ello con el fin de que la misma sea reconocida como tal, y sus representantes puedan disfrutar, si procede, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen. Por la Dirección-Gerencia se dará traslado de esta información a la Dirección Provincial, para su conocimiento y efectos consiguientes.

4. A efectos de constitución de las Secciones Sindicales que gocen de los derechos y garantías previstos en el art. 10 de la L.O.L.S., constituirán Centros de trabajo para Atención Especializada el centro hospitalario con órganos directivos propios (salvo, por sus especiales características, el Instituto Nacional de Silicosis y el Hospital Nacional de Paraplégicos que tendrán Sección propia a pesar de compartir sus órganos directivos), y para Atención Primaria el Área de Salud. El número concreto de Secciones Sindicales que puedan estar representadas por Delegados, con derecho a crédito horario, consta en Anexo II al presente Pacto. A los nuevos centros que se creen se les aplicarán los mismos criterios.

5. Los dos requisitos necesarios para designar Delegados Sindicales, tanto en atención especializada como en atención primaria, que puedan disfrutar de las garantías contempladas en el art. 10.3 son: a) que el Centro de trabajo ocupe a más de 250 trabajadores y b) que el Sindicato al que corresponde la Sección tenga presencia en el Comité de Empresa del Area de Salud o provincial o en la Junta de Personal del correspondiente Area de Salud.

Si en el centro de trabajo se produjera una disminución del número de trabajadores por debajo de los 250, desaparecería automáticamente el derecho a nombrar delegados sindicales con derecho a crédito horario. En sentido contrario se actuaría en caso de que el número de trabajadores se situara por encima de los 250 en centros no recogidos actualmente en el citado Anexo II al presente Pacto.

6. La Sección Sindical tendrá derecho a designar hasta un máximo de 4 Delegados Sindicales si el Sindicato ha obtenido el 10% de los votos en la elección a uno u otro de los órganos de representación unitaria, con arreglo a la escala prevista en el art. 10.2 de la L.O.L.S., y aplicada al número de trabajadores laborales y estatutarios que prestan servicios en el correspondiente Centro de trabajo. Si no ha obtenido el 10% de los votos, solamente tendrá derecho a designar un Delegado Sindical.

7. El número de horas de crédito horario de los Delegados Sindicales será el que les corresponda según el número de trabajadores -laborales y estatutarios- que presten servicios en el Centro de trabajo en el que se ha constituido la Sección Sindical.

IV. CREDITOS HORARIOS

A. Constitución de la bolsa provincial de horas.

1. Los miembros de las Juntas de Personal, de los Comités de Empresa, y los delegados sindicales del mismo Sindicato, podrán ceder, dentro del ámbito provincial, sus respectivos créditos horarios, para la creación de una bolsa de horas. Dicha bolsa se conformará con la totalidad de los créditos correspondientes a los 12 meses del año natural. En el primer año de su implantación estará formada por los créditos de los meses en que la misma vaya a estar operativa, fijándose como fecha inicial de efectividad para 1996 la del 1 de marzo de dicho año.

2. La constitución de la bolsa se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección Provincial del Insalud en la primera semana del mes anterior al que tenga efectividad dicha bolsa, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta,

Comité de Empresa o Delegado Sindical), categoría, centro de trabajo, área de salud a la que pertenecen, crédito mensual que les corresponde y número total de horas que conforman la bolsa. A dicho escrito se adjuntará:

- a) La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito en favor de la creación de la bolsa, según modelo Anexo III.
- b) Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas necesarias para su liberación.
- c) Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

3. La Dirección Provincial del Insalud será el órgano responsable de la comprobación y gestión de la bolsa anual de horas. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados, no pudiéndose utilizar horas de la bolsa mientras no exista conformidad expresa de la misma, que deberá producirse como mínimo con 8 días naturales de antelación a la fecha de su operatividad.

4. La Dirección Provincial, una vez constituida formalmente la bolsa, comunicará a todas las Gerencias los listados completos de los representantes que por cada Organización Sindical han cedido sus créditos para la formación de la misma.

B. Utilización de la bolsa.

1. A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, se destinará a las liberaciones totales de asistencia al trabajo, por acumulación de crédito horario, un mínimo del 70% de las horas de la bolsa, y tendrán una duración mínima de seis meses. Excepcionalmente, se podrán realizar sustituciones de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por el Sindicato mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días, y ello en razón a que puede interferir en los contratos de sustitución.

Dentro de lo posible, las liberaciones totales que se produzcan, como consecuencia de la utilización de la bolsa, deberán realizarse de forma proporcional entre todas las Areas de Salud de la provincia, si las hubiere.

2. El número de horas necesario para la dispensa total de asistencia al puesto de trabajo se establece en 130 horas mensuales, para todos los representantes independientemente de su jornada de trabajo.

3. En todos los casos, la comunicación previa a la Dirección Provincial de los representantes que van a quedar liberados por un período mínimo de seis meses, se realizará por el Sindicato con una antelación mínima de 20 días naturales al de la efectividad de la liberación, al objeto de facilitar la adopción de



las medidas adecuadas para la prestación de los servicios y reordenación de los mismos. Asimismo, cuando se haga uso de horas sindicales, la comunicación se efectuará con antelación no inferior a 15 días naturales al mes en que vayan a ser disfrutadas por el representante.

4. En caso de que no existan horas suficientes en el montante de la bolsa, la Dirección Provincial lo pondrá en conocimiento del correspondiente Sindicato, con una antelación de 8 días naturales a la fecha en que se pretenda hacer uso de las mismas.

5. Por la Dirección Provincial del Insalud se comunicará a los Servicios de Personal de los centros sanitarios, con tiempo suficiente, las relaciones individualizadas, tanto de los liberados a tiempo completo como de los que hacen uso de horas para sus funciones representativas. Dichos servicios procederán a dar cuenta inmediata de tales relaciones a las Unidades a las que están adscritos los representantes.

6. El representante preavisará al responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con una antelación no inferior a 24 horas, del uso del crédito horario. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

7. El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral. Mensualmente, se informará al Servicio de Personal sobre el número de horas consumidas por el representante.

8. Cuando dicho crédito horario corresponda a personal que ocupe plaza de cupo y zona, y dadas las especiales características de su jornada de trabajo, con una parte de la misma de presencia física en consulta y el resto en situación de disponibles, podrán tomar su crédito horario durante el tiempo de presencia física en consulta, sólo en la misma proporción que dicho tiempo de presencia física en consulta suponga sobre su jornada total, pudiendo tomar el resto de su crédito horario durante la restante jornada en que se encuentran en situación de disponibles.

9. Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en los Centros Sanitarios, que implica la existencia de un régimen de turnos, el tiempo que el representante dedique excepcionalmente a actividades representativas fuera de su propio turno de trabajo, pero dentro del correspondiente a otro turno, y cuya dedicación fuese debidamente preavisada y justificada, se imputará a su crédito horario, de modo que su jornada se reduzca en el tiempo equivalente al utilizado para dichas actividades representativas.

10. A efectos de la gestión de la bolsa, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección Provincial por el correspondiente Sindicato.

11. No se computará como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren liberados.

V. UTILIZACION DE CREDITOS HORARIOS

De entre los representantes unitarios y sindicales que no participen en la formación de la bolsa, sólo podrán ceder su propio crédito horario los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura y Area de Salud, de acuerdo con lo previsto en el art. 11 d) de la Ley 9/87.

Esta cesión que, en todo caso, deberá ser nominativa, se comunicará por el cedente y cesionario a sus respectivas Direcciones Gerencias con antelación mínima de 8 días naturales al de su efectividad, las cuales, a su vez, lo comunicarán a la Dirección Provincial de la que dependan.


VI. RETRIBUCIONES

Las personas que se encuentren dispensadas de asistencia al trabajo, bien por permiso sindical, bien por acumulación de crédito horario, permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo.

En consecuencia, y teniendo en cuenta los diversos tipos de personal, se estará a lo siguiente:

Personal de Atención Especializada que percibe sus retribuciones de conformidad con el R.D.L. 3/87.

El personal liberado percibirá las retribuciones básicas y complementarias que le corresponda, según la categoría que ostente y el puesto de trabajo que ocupe o le corresponda ocupar en cada momento. En el supuesto que proceda abonar complemento de Atención Continuada modalidad A/B o por guardias médicas y Específico por Turnicidad, por tenerlo así asignado el puesto, se tendrá en cuenta el promedio de lo percibido por el resto del personal de la misma categoría, servicio o unidad en el que el liberado esté adscrito, computándose, a estos efectos, únicamente dos promedios mensuales, uno a 1 de enero, y el otro a 1 de julio, correspondientes a los semestres anteriores. No obstante lo anterior, no procederá abono por Atención Continuada a aquellos trabajadores que al inicio de la liberación se encuentren exentos de su realización por motivos de edad, maternidad, o guarda legal, y, en los dos últimos casos, en tanto se mantengan dichas situaciones.





Personal de Atención Primaria que percibe sus retribuciones por el R.D.L. 3/87.

El personal facultativo y A.T.S. de E.A.P. percibirá, además de las retribuciones básicas y complementarias que le correspondan, el complemento de Productividad Fija en la cuantía que resulte de hallar el promedio de tarjetas sanitarias del E.A.P. en el que esté adscrito; en cuanto al Complemento de Atención Continuada, modalidad A/B, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior para el personal de especializada.

El personal médico y A.T.S. de los Servicios de Urgencia percibirá las retribuciones que legalmente les corresponda en el momento de la liberación con las correspondientes actualizaciones que puedan producirse.

El resto de personal adscrito a Atención Primaria percibirá las retribuciones básicas y complementarias que le correspondan, según la categoría que ostente y el puesto de trabajo que ocupe en cada momento; en cuanto al complemento de Atención Continuada, se atenderá, asimismo, a las condiciones fijadas en este Pacto.

Personal de Cupo y Zona.

El personal liberado que ocupe plaza de cupo y zona, percibirá sus retribuciones por el sistema de asegurado, cupo y mes contemplado en la Orden de 8 de agosto de 1986, de conformidad con el número de tarjetas o cartillas que este personal tenga asignado en el momento de la liberación.

VII. VIGENCIA

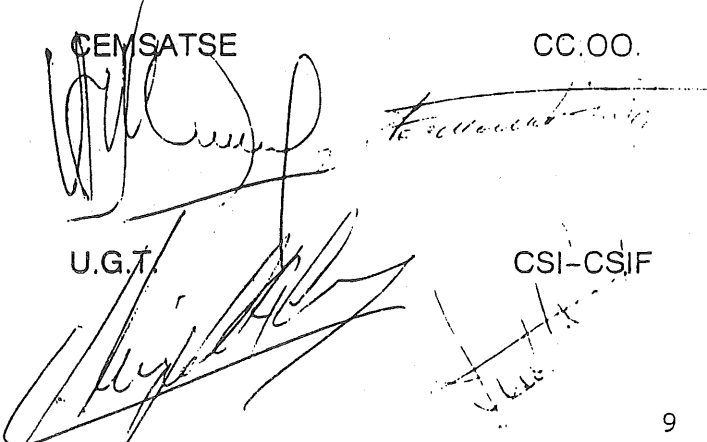
El presente Pacto entrará en vigor el 1 de enero de 1996, y deroga expresamente los suscritos el de 30-6-89 (B.O.E. 18-8-89) y el de 24-10-94, así como cualquier anterior acuerdo sobre las mismas materias. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999, prorrogándose tácitamente por períodos anuales en tanto no sea denunciado por alguna de las partes firmantes, en cuyo caso se mantendrá en vigor hasta la suscripción de un nuevo Pacto, para lo cual se establece un periodo máximo de seis meses, desde la finalización de la prórroga. La denuncia se presentará de forma escrita y será comunicada a todos los firmantes con una antelación mínima de 2 meses a su fecha de expiración.

Por LA ADMINISTRACION

Por LAS ORGANIZACIONES SINDICALES


Fdo: Carmen Martínez Aguayo
DIRECTORA GENERAL

CEMSATSE
U.G.T.
CC.OO.
CSI-CSIF



ANEXO I

ANEXO SOBRE EFECTIVIDAD DE LA ADAPTACION DE LOS PERMISOS
RETRIBUIDOS, CONFORME A LO PREVISTO EN EL APARTADO I,
PUNTO 2.

FECHAS DE EFECTIVIDAD			
SINDICATO	1-1-96	30-6-96	31-12-96
U.G.T.	53	45	37
CSI-CSIF	48	38	28

SECCIONES SINDICALES

ANEXO II

(CON DERECHO A CREDITO HORARIO)

Pag. 1

PROVINCIA	ESPECIALIZADA	SECCIONES	PRIMARIA	SECCIONES	TOTAL SECCIONES ESPE+PRIM.
HUESCA	H. San Jorge	1	Area única	1	3
	H. Barbastro	1			
TERUEL	H. Obispo Polanco	1	Area única	1	3
	H. Alcañiz	1			
ZARAGOZA	H. Miguel Servet	1	Area II	1	5
	H. Clínico	1	Area III	1	
	H. Calatayud	1			
ASTURIAS	H. Jarrío	1	Area III	1	11
	H. Carmen y Severo Ochoa	1	Area IV	1	
	H. San Agustín	1	Area V	1	
	H. Covadonga	1			
	I.N. Silicosis	1			
	H. Cabueñes	1			
	H. Alvarez Buylla	1			
	H. Valle del Nación	1			
BALEARES	H. Son Dureta	1	Area Mallorca	1	4
	H. V. Monte Toro	1			
	H. Can Misses	1			
CANTABRIA	H. Marqués Valdecilla	1	Area Santander	1	5
	H. Laredo	1	Area Torrelavega	1	
	H. Torrelavega	1			

PROVINCIA	ESPECIALIZADA	SECCIONES	PRIMARIA	SECCIONES	TOTAL SECCIONES ESPE+PRIM.
AVILA	H. Ntra. Sra. Sonsoles	1	Unica	1	2
BURGOS	H. General Yagüe H. Santos Reyes H. Santiago Apostol	1 1 1	Area Burgos	1	4
LEON	C.H. de León H. El Bierzo	1 1	Area León Area Ponferrada	1 1	4
PALENCIA	H. Río Carrión	1	Area única	1	2
SALAMANCA	C.H. Clínico – V. Vega	1	Area única	1	2
SEGOVIA	H. General	1	Area única	1	2
SORIA	H. General	1	Area única	1	2
VALLADOLID	H. Clínico H. Medina Campo H. Río Hortega	1 1 1	Area I Este Area II Oeste	1 1	5
ZAMORA	H. Virgen Concha	1	Area única	1	2

PROVINCIA	ESPECIALIZADA	SECCIONES	PRIMARIA	SECCIONES	TOTAL SECCIONES ESPE+PRIM.
ALBACETE	H. General	1	Area única	1	3
	H. Hellín	1		1	
CIUDAD REAL	C.H. de Ciudad Real	1	Area Ciudad Real Area Mancha Centro	1	7
	H. Sta. Bárbara	1		1	
	H. Gutiérrez Ortega	1		1	
	H. Alcázar de San Juan	1		1	
	H. V. Altagracia	1		1	
CUENCA	H. Virgen de la Luz	1	Area única	1	2
GUADALAJARA	H. General	1	Area única	1	2
TOLEDO	C.H. Virgen de la Salud	1	Area Toledo Area Talavera Reina	1	5
	H. Ntra. Sra. Prado	1		1	
	H. Nacional Parapléjicos	1		1	
BADAJOZ	C.H. Infanta Cristina	1	Area Badajoz Area Mérida Area D. Benito – Vva.	1	7
	H. Mérida	1		1	
	H. Don Benito – Vva.	1		1	
	H. Llerena	1		1	
CACERES	C.H. San Pedro Alcántara	1	Area Cáceres Area Plasencia	1	6
	H. Virgen Puerto	1		1	
	H. Campo Arañuelo	1		1	
	H. Coria	1		1	

PROVINCIA	ESPECIALIZADA	SECCIONES	PRIMARIA	SECCIONES	TOTAL SECCIONES ESPE+PRIM.
LA RIOJA	H. San Millán - San Pedro	1	Area única	1	2
MADRID	H. Virgen de la Torre	1	Area 1 Sur-Este	1	26
	H. La Princesa	1	Area 2 Centro-Norte	1	
	H. Sta. Cristina	1	Area 3 Este	1	
	H. Niño Jesús	1	Area 4 Noroeste	1	
	H. Príncipe Asturias	1	Area 5 Norte	1	
	H. Ramón y Cajal	1	Area 6 Oeste	1	
	H. La Paz	1	Area 7 Centro-Oeste	1	
	H. La Fuenfría	1	Area 8 Sur-Oeste I	1	
	H. Pta. Hierro	1	Area 9 Sur-Oeste II	1	
	C.H. Clirico S. Carlos-pabellón 8	1	Area 10 Sur-I	1	
	H. Móstoles	1	Area 11 Sur-II	1	
MURCIA	H. Virgen Arrixaca	1	Area Murdía	1	10
	H. Sta. M ^a . Rosell	1	Area Cartagena	1	
	H. Rafael Méndez	1	Area Lorca	1	
	H. Comarcal Noroeste	1	Area Vega Segura	1	
	H. Virgen Castillo	1			
	H. Morales Meseguer	1			
CEUTA	H. Cruz Roja	1	Area única	--	1
MELILLA	H. Comarcal	1	Area única	--	1
TOTAL GENERAL		79		49	128

CESION DE CREDITO HORARIO

D/DÑA.: _____

con D.N.I.: _____

Destinado en el Area de Salud nº: _____

Centro de Trabajo: _____

Dirección del Centro: _____

Tfno.: _____ Localidad : _____

Categoría: _____

En su condición de:

- Miembro de la Junta de Personal
- Delegado de la Sección Sindical
- Miembro del Comité de Empresa

Con Crédito Horario Mensual de _____ horas.

POR EL PRESENTE DOCUMENTO:

CEDE un total de _____ horas correspondientes (1) a los meses de _____ a _____ ambos inclusive, para la constitución de la bolsa provincial de horas, de acuerdo con lo previsto en el Pacto firmado el 20 de diciembre de 1995.

_____ a _____ de 199

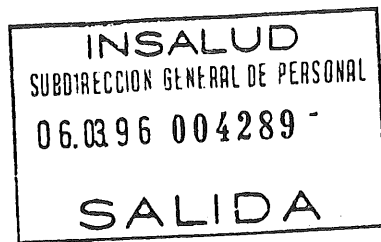
POR EL SINDICATO

EL INTERESADO

Fecha:

Fecha:

(1) la cesión se efectuará por años naturales excepto en el primer año de implantación.



El 20 de diciembre de 1995, en el marco de la Mesa Sectorial, se suscribió un Pacto sobre permisos, secciones sindicales y uso del crédito horario para la realización de funciones sindicales y de representación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Insalud, que reúne, en documento único, todos los aspectos fundamentales de la acción sindical.

Es necesario ahora poner la máxima diligencia en que su contenido sea debidamente aplicado, de forma que, sin menoscabo de los derechos sindicales, se ejerza un control y seguimiento, por las Direcciones Provinciales y Direcciones Gerencias, de todas las acciones tendentes a facilitar el ejercicio de las obligaciones y derechos recogidos en el mismo.

Su aplicación inicial en los centros de trabajo ha dejado al descubierto lagunas en su redacción, a la vez que ha planteado algunas dudas sobre su interpretación. Con el fin de aclarar esas dudas, de cubrir esas lagunas y de lograr un correcto y homogéneo cumplimiento de todas sus cláusulas, respetando escrupulosamente el contenido original del Pacto, se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES

I.- DE CARACTER GENERAL

I.1. Los acuerdos de cancelación de los permisos retribuidos previstos en el apartado 1.7 y 8 del Pacto adoptados por la Administración, a propuesta del correspondiente Sindicato o por renuncia del interesado, se enviarán siempre a través de la respectiva Dirección Provincial para su inmediato traslado a la Dirección Gerencia a efectos de su notificación al interesado.

I.2. De conformidad con lo previsto en el art. 10.3 de la L.O.L.S. y reiterada doctrina de los Tribunales, las personas que ostenten al mismo tiempo la doble condición de delegado sindical y miembro de la Junta de Personal o del Comité de Empresa no podrán tener duplicidad de crédito horario, sino únicamente el que les corresponda como miembros de la Junta o del Comité.

I.3. El cómputo del número de trabajadores laborales y estatutarios existentes en un centro de trabajo a efectos de determinar, tanto el número de delegados sindicales que corresponda designar con arreglo a la escala del art. 10.2 de la L.O.L.S., como su propio crédito horario, se debe realizar teniendo en cuenta que por un solo puesto de trabajo no se puede computar a dos trabajadores diferentes, es decir, al titular y al sustituto. En Atención Primaria se tendrá en cuenta al personal funcionario de los cuerpos sanitarios locales, A.P.D. (integrados y no integrados), que mantengan relación de servicios de carácter asistencial con el Insalud en la respectiva Area de Salud.



I.4. El apartado IV.A.1 del Pacto establece claramente que la bolsa se conformará con la totalidad de los créditos correspondientes a los doce meses del año natural. Ello significa, como es obvio, que los representantes unitarios o delegados sindicales que participen en la formación de la bolsa participarán con todos sus créditos correspondientes al año natural de que se trate o, en el primer año de su implantación, con los créditos de todos los meses en que vaya a estar efectiva la bolsa. En otras palabras, la cesión, si se opta por ella, debe hacerse por la totalidad de los créditos horarios del cedente en el período de tiempo de que se trate.

I.5. Los representantes unitarios o delegados sindicales que no hayan participado inicialmente en la formación de la bolsa, no podrán modificar su opción hasta el momento en que se conforme la bolsa del año siguiente. No obstante si se producen, a lo largo del año, sustituciones, los nuevos representantes tendrán derecho a realizar su opción, confirmando o modificando la efectuada en su día por el anterior representante. Si la opción se decanta por disfrutar de su crédito horario, deberán detraerse de la bolsa las horas correspondientes.

I.6. El apartado IV.B.1 del Pacto determina que se destinará a las liberaciones totales de asistencia al trabajo, por acumulación de crédito horario, un mínimo del 70% de las horas de la bolsa. Conformándose la bolsa con los créditos correspondientes a los 12 meses del año natural, la cobertura de este mínimo podrá efectuarse a lo largo del año natural siempre y cuando, conforme a lo pactado, dichas liberaciones se realicen por un período mínimo de seis meses.

I.7. La cesión de horas contemplada en el apartado V "Utilización de créditos horarios" afecta exclusivamente a los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura y Area de Salud que no hayan participado en la formación de la bolsa. Por tanto, los miembros de los Comités de Empresa y delegados sindicales que no participen, no podrán ceder su propio crédito horario.

No se recoge expresamente en el Pacto el período mínimo de tiempo por el que pueden ceder el crédito horario los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura y Area de Salud que no hayan participado en la formación de la bolsa provincial, por lo que el tema quedará a la libre voluntad del cedente y cesionario. Sería de desear que se aplicara en este punto el criterio general contenido en el apartado IV.B.1, donde se prevé una duración mínima de seis meses.

II. DE CARACTER RETRIBUTIVO

II.1. Liberados a tiempo completo de asistencia al trabajo.

A los efectos del percibo del promedio de Atención Continuada previsto en el apartado VI del Pacto, se entenderá por liberados a tiempo completo, las personas que, bien por permiso sindical, bien por acumulación de crédito horario, se encuentren dispensadas de asistencia al trabajo al menos durante un mes natural ininterrumpido.



En orden a unificar criterios, a continuación se desarrollan unas fórmulas que deberán ser aplicadas a efectos de hallar el promedio mensual que corresponda, en concepto de Atención Continuada, para cada semestre.

II.1.1. Atención Continuada por participación en turnos de guardias médicas en Atención Especializada; Atención Continuada, Modalidad B, de Médicos y A.T.S. de Equipos de Atención Primaria; y la Atención Continuada de aquellos otros colectivos que realicen turnos de guardia fuera de la jornada ordinaria:

Número de horas de guardia realizadas (presencia física o localizadas) en el Servicio o E.A.P. durante el semestre anterior a la fecha de devengo, multiplicado por el valor hora de guardia. La cantidad resultante se dividirá entre el número de facultativos o de A.T.S. de ese mismo Servicio o Equipo, que han participado en los turnos de guardia durante ese semestre. A su vez el cociente se dividirá entre seis.

A efectos del cómputo de las horas de guardia localizada se tendrá en cuenta que deberán contar al 50% del valor de la hora de guardia de presencia física.

El resultado que arroje la fórmula anterior será la cantidad que deben consignar en la nómina mensual de los liberados a tiempo completo, siempre y cuando los mismos, en el momento de su liberación, no se encontraran exentos de la realización de guardias por los motivos indicados en el Pacto.

II.1.2. Atención Continuada, Modalidad A, de Médicos, A.T.S. de Equipos de Atención Primaria y Matronas de Area.

Se imputará en la nómina de los liberados siempre y cuando lo vinieran percibiendo en el momento de su liberación, o cuando pasen a ocupar plazas de E.A.P. como consecuencia de un concurso de traslados, siempre y cuando el puesto lo conlleve.

II.1.3. Atención Continuada, Modalidad A y B, del resto de personal.

II.1.3.1.- Modalidad A –noches–:

Número de semanas de noche realizadas en un mismo Servicio, Unidad o GFH (Grupo Funcional Homogéneo) durante el semestre anterior a la fecha del devengo, excluyendo aquellas semanas realizadas en turno fijo de noche, multiplicado por su valor. La cantidad resultante se dividirá entre el número de personas de la misma categoría que han participado en los turnos de Atención Continuada (Modalidad A) en el mismo Servicio o Unidad, (salvo las que tienen asignado turno fijo de noche). A su vez el cociente se dividirá entre seis.

El resultado que arroje la fórmula anterior será la cantidad que deben consignar en la nómina mensual de los liberados a tiempo completo, siempre y cuando el trabajador liberado ocupe una plaza que lleve aparejada la realización de Atención Continuada (Modalidad A).



En el supuesto de que se liberase totalmente de la asistencia al trabajo un trabajador con turno fijo de noche, éste continuará percibiendo la Atención Continuada, Modalidad A, asignada a su puesto de trabajo, siempre y cuando hubiera permanecido en ese turno al menos durante el semestre anterior a la fecha de su liberación.

II.1.3.2.- Modalidad B -festivos-:

Número de festivos realizados en un mismo Servicio, Unidad o GFH durante el semestre anterior a la fecha del devengo, multiplicado por su valor. La cantidad resultante se dividirá entre el número de personas de la misma categoría que han participado en los turnos de Atención Continuada (Modalidad B) en el mismo Servicio o Unidad. A su vez el cociente se dividirá entre seis.

El resultado que arroje la fórmula anterior será la cantidad que deben consignar en la nómina mensual de los liberados a tiempo completo, siempre y cuando el trabajador liberado ocupe una plaza que lleve aparejada la realización de Atención Continuada (Modalidad B):

II.2. Representantes unitarios o sindicales liberados a tiempo parcial de asistencia al trabajo por hacer uso de su crédito horario.

II.2.1. Atención Continuada dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

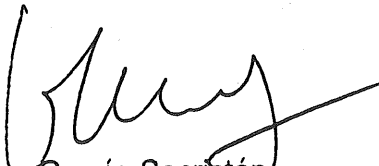
El representante percibirá el complemento de Atención Continuada, Modalidad A y/o B, siempre y cuando haga uso de su crédito horario durante la noche o el festivo, ya que está dentro de su jornada ordinaria.

II.2.2. Atención Continuada por la realización de guardias o la participación en los turnos de urgencia fuera o por encima de la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo y habida cuenta que el crédito horario tiene como finalidad garantizar el ejercicio de funciones representativas cuando éstas se realizan dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no procederá el abono de las guardias no realizadas por los representantes no dispensados totalmente de asistencia al trabajo ya que las mismas no forman parte de su jornada ordinaria.

De las presentes Instrucciones se dará traslado, por esa Dirección Provincial, a todas las Direcciones-Gerencias de Atención Primaria y de Atención Especializada.

Madrid, 4 de marzo de 1996
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE PERSONAL,

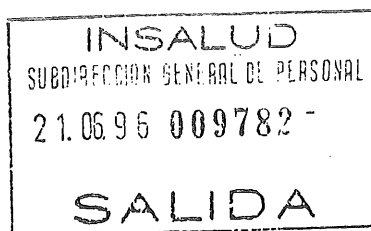


Francisco García Sacristán

DIRECTORES PROVINCIALES Y GERENTES DE ATENCION ESPECIALIZADA Y ATENCION PRIMARIA

Alcalá, 56
28071 MADRID

FAX:
Telis: 338 00 00
338 00 01
336 00 02
338 00 03



SUBDIRECCION GENERAL DE PERSONAL

Diferentes Direcciones Provinciales han venido efectuando consultas en relación con la pretensión -no prevista expresamente en el Pacto de Acción Sindical de 20-12-95- planteada por algunas Organizaciones Sindicales en el sentido de que los liberados a tiempo total, que han participado en la formación de las bolsas provinciales, puedan ceder a otros representantes las 130 horas correspondientes a su mes de vacaciones.

Esta Subdirección General entiende que tal pretensión carece de fundamento en base a las siguientes razones:

1º.- Las personas que se encuentran dispensadas de asistencia al trabajo, bien por permiso sindical, bien por acumulación de crédito horario, permanecen en situación de servicio activo, según el apartado VI del citado Pacto. Ello supone que el liberado debe recibir el mismo o similar trato, en todos los aspectos de su relación laboral, que el que reciben sus homólogos que prestan servicios en los Centros Sanitarios, sin que sufran ningún tipo de discriminación o trato de favor debido al desempeño de su función representativa.

2º.- El mismo Pacto en su apartado IV.B.2 establece, a su vez, que el número de horas necesario para la dispensa total de asistencia al puesto de trabajo será de 130 horas mensuales para todos los representantes, independientemente de su jornada de trabajo. Este número de horas es el cociente de dividir entre 12 meses la jornada media anual resultante de las distintas jornadas reales previstas en el Acuerdo Sindical de 22 de febrero de 1992, aprobado por el Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 1992, y que precisamente por tratarse de horas efectivas de trabajo no incluyen, vacaciones, descansos semanales, festivos etc, por lo que deben cumplirse en su totalidad.

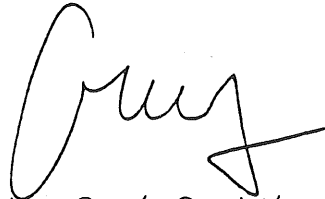
Esa jornada media quedó fijada en 1.560 horas anuales que divididas entre 12 meses arroja como resultado las 130 horas contempladas en el Pacto y que son las que el representante necesita para quedar totalmente exento de la prestación de servicios. Dichas horas son las que deben ser detraídas de la bolsa, pues, únicamente, de ese modo el liberado estará recibiendo un trato similar al resto de los trabajadores en activo.

3º.- Si de acuerdo con las pretensiones de las Organizaciones Sindicales, el liberado pudiera ceder 130 horas correspondientes a su mes de vacaciones, se le estaría reconociendo una jornada anual efectiva de 1.430 horas, claramente inferior a la del resto de los trabajadores en activo, cuya jornada mínima está fijada en 1470 horas anuales para el turno nocturno, lo que conllevaría otorgarles un tratamiento de favor que no es posible admitir en aras a la equidad.

11 03 00
12 03 01
13 03 02
14 03 03

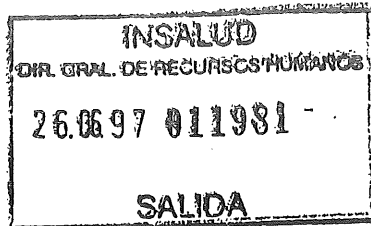
En consecuencia, para que el liberado a tiempo total pueda serlo con cargo a las horas de la bolsa destinadas a tal fin, debe utilizar 130 horas de la bolsa en todos y cada uno de los meses en que esté liberado, incluido, en todo caso, el mes de vacaciones.

Madrid, 19 de junio de 1996
EL SUBDIRECTOR GENERAL,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Francisco García Sacristán".

Francisco García Sacristán

DIRECTORES PROVINCIALES DEL INSALUD Y DIRECTORES GERENTES DE ATENCION ESPECIALIZADA Y ATENCION PRIMARIA.



SUBDIRECCION GENERAL DE RELACIONES LABORALES
IFG/sa

Ante algunas diferencias que han surgido en la interpretación que debē darse al apartado VI. Retribuciones, del Pacto sobre permisos, secciones sindicales y uso del crédito horario para la realización de funciones sindicales y de representación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias, del 20 de diciembre de 1995, en relación con el cobro por los liberados sindicales a tiempo total de la productividad variable, esta Subdirección General informa a todos los Centros cuanto sigue:

1) Si bien el tema no fue contemplado expresamente en el citado Pacto como lo había sido en el Pacto de 30 de junio de 1989, sí es evidente que el liberado se mantiene en situación de activo a todos los efectos y que el desempeño de sus funciones sindicales y de representación en ningún caso pueden suponer una discriminación ni profesional ni retributiva.

2) Por tanto, procede que a los liberados sindicales, bien por permiso sindical o bien por acumulación de crédito horario, les sea abonada en concepto de productividad variable la media aritmética de lo percibido en el mismo semestre o año por el personal de la misma categoría y grupo del Servicio o Unidad donde está ubicada la plaza del liberado.

Madrid, 24 de junio de 1997
EL SUBDIRECTOR GENERAL,

Handwritten signature of José Pedro de Lorenzo Rodríguez, consisting of several large, overlapping loops.

José Pedro de Lorenzo Rodríguez

NOTA.- Del presente escrito deberá darse inmediato traslado a todas las Gerencias de A. Especializada dependientes de esa Dirección Provincial.

DIRECTORES PROVINCIALES DEL INSAIUD

