

Cuerpo Administrativo. Turno de Promoción Interna

TEMA 12

Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas: negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo. La participación y el derecho de reunión.

Autor: Jesús Enrique Fernández Marín

Fecha revisión: mayo 2023

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN..... | 3 |
| OBJETIVOS..... | 3 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS..... | 5 |
| 2.1. Principios Generales..... | 5 |
| 2.2. Delegados de Personal y Juntas de Personal..... | 6 |
| 2.2.1. Funciones..... | 6 |
| 2.2.2. Garantías..... | 7 |
| 2.2.3. Duración de la representación..... | 8 |
| 2.3. Elección de los Delegados y Juntas de Personal..... | 9 |
| 2.3.1. Legitimación..... | 9 |
| 2.3.2. Procedimiento electoral..... | 9 |
| 2.3.3. La Unidad electoral..... | 10 |
| 2.3.4. Los Comités de Empresa..... | 11 |
| 2.3.5. Derechos y competencias..... | 11 |
| 2.3.6. Garantías..... | 14 |
| 2.4. Delegados y Secciones Sindicales..... | 15 |
| 2.4.1. Secciones Sindicales..... | 15 |
| 2.4.2. Delegados Sindicales..... | 16 |
| 2.5. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud..... | 17 |
| 2.5.1. Delegados de Prevención..... | 17 |
| 2.5.2. Comité de Seguridad y Salud..... | 20 |
| 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA..... | 21 |
| 3.1. Principios generales..... | 21 |
| 3.2. Mesas de Negociación..... | 23 |
| 3.2.1. Mesas de Negociación en las Administraciones Públicas..... | 23 |
| 3.2.2. Mesas de Negociación en la Administración Regional..... | 25 |
| 3.2.3. Constitución y composición de las Mesas de Negociación..... | 26 |
| 3.3. Materias objeto de negociación..... | 27 |
| 3.4. Pactos y Acuerdos..... | 28 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.5. | Convenios Colectivos. | 29 |
| 3.6. | La representatividad sindical. | 30 |
| 3.6.1. | Sindicatos más representativos a nivel estatal. | 31 |
| 3.6.2. | Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma. | 32 |
| 3.6.3. | Sindicatos más representativos en determinados ámbitos. | 32 |
| 3.6.4. | Sindicatos que no acrediten representatividad alguna. | 32 |
| 4. | EL DERECHO DE HUELGA. | 33 |
| 4.1. | Legitimación y requisitos. | 33 |
| 4.2. | Comité de Huelga. | 33 |
| 4.3. | Servicios esenciales de la Comunidad. | 34 |
| 4.4. | Efectos de la huelga. | 35 |
| 5. | DERECHO DE REUNIÓN. | 36 |
| 5.1. | Legitimación. | 36 |
| 5.2. | Tiempo y lugar. | 37 |
| 5.3. | Requisitos. | 37 |
| | BIBLIOGRAFÍA. | 38 |



RESUMEN.

En el presente tema vamos a conocer los derechos colectivos del personal al servicio de la Administración Pública. La estructura de los órganos de negociación de las condiciones de trabajo, y como se articula la representación del personal en función de sus diferentes regímenes jurídicos.

OBJETIVOS.

1. Comprender el marco de las relaciones laborales en la Administración Pública.
2. Conocer cómo se estructura la negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal.
3. Conocer los derechos colectivos del personal.
4. Distinguir los diferentes órganos de representación, negociación y participación.

1. INTRODUCCIÓN.

Para comprender las relaciones laborales en la Función Pública es necesario considerar tres factores fundamentales:

- 1) La doble condición de la Administración Pública como empleadora y sujeto público sometido al derecho administrativo que condiciona las relaciones de empleo y los procesos de negociación colectiva en los que interviene, ya que la salvaguarda del interés general somete dicha negociación a un modelo que predetermina su estructura y contenidos, y exige la aprobación expresa de los órganos de gobierno para que los acuerdos alcanzados adquieran validez y eficacia.
- 2) La existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados en la Función Pública, el funcionarial y el laboral, que plantean diferencias en la negociación colectiva que han sido tratadas de paliar por el Estatuto Básico del Empleado Público, mediante la configuración de espacios comunes de negociación, y con la posibilidad de alcanzar Pactos y Acuerdos comunes al personal funcionario y laboral (art. 38.8 EBEP)
- 3) Nuestro sistema de relaciones laborales que contempla dos canales de representación de los trabajadores; de un lado, los representantes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales), y de otro, los órganos de representación del personal (delegados, miembros de juntas de personal y de comités de empresa). Unos compuestos o elegidos entre los afiliados al sindicato y los otros elegidos por todos los trabajadores de la empresa o Administración (de ahí que se les denomine representantes unitarios o electivos).

Órganos de representación:

- **Sindical:** secciones sindicales y delegados sindicales.
- **Del personal:** delegados de personal, juntas de personal y comités de empresa.

Ambos canales de representación están interconectados a través de las elecciones a los órganos de representación ya que los sindicatos están legitimados para promover dichas elecciones así como para presentar candidatos y a su vez necesitan los resultados de las mismas para determinar su nivel de representatividad. Esta cuestión es de gran relevancia en la Administración ya que los órganos de representación del personal funcionario carecen de competencias negociadoras, que están atribuidas a

unos órganos, las Mesas de Negociación, cuya configuración es puramente sindical, en base a la capacidad representativa de los sindicatos.

2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

2.1. Principios Generales

Según el Estatuto Básico del Empleado Público se entiende por:

- a) **Negociación colectiva:** El derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
- b) **Representación:** La facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
- c) **Participación institucional:** El derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

Los derechos a la negociación colectiva, representación y participación y reunión de los funcionarios públicos están regulados básicamente en el Capítulo IV del Título III del EBEP. En el caso del personal laboral, sin perjuicio de los preceptos del EBEP que les son de aplicación, dichos derechos se rigen básicamente por el Título II del ET. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva (artículo 15 EBEP):

- a) Derecho a la libertad sindical
- b) Derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Derecho de huelga
- d) Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo
- e) Derecho de reunión.

En cuanto al personal laboral, el artículo 4 del ET reconoce como derechos básicos de los trabajadores la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, la huelga, el derecho de reunión así como los de participación, información y consulta en la empresa

CARM. Cuerpo Administrativo. PI.

Tema 12. Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas: negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo. La participación y el derecho de reunión.



2.2. Delegados de Personal y Juntas de Personal.

Los delegados de personal y las juntas de personal son órganos de representación de elección directa de los funcionarios, que tienen como función principal el ejercicio del derecho de participación, información y consulta, colaboración con la administración pública y vigilancia de la legalidad vigente en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo. Se trata de órganos representativos de todos los funcionarios con competencias de participación y control de la gestión del personal.

A los Delegados de Personal les corresponde representar a los funcionarios en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50. (Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres). En el caso de elección de tres Delegados deben ejercer su representación conjunta y mancomunadamente.

Las Juntas de Personal se constituyen en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente.

2.2.1. Funciones.

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, tienen las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- 1) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- 2) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus 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 el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- 5) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo. Y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- 6) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, están legitimados 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.

2.2.2. Garantías.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, como representantes legales de los funcionarios, disponen en el ejercicio de su función representativa, de las siguientes garantías y derechos:

- 1) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de

las zonas que se reserven, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

- 2) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- 3) La audiencia 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 regulada en el procedimiento sancionador.
- 4) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.
- 5) Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten pueden proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de créditos horarios.
- 6) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
- 7) No podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos 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 para fines distintos de los que motivaron su entrega.

2.2.3. Duración de la representación

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, es de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones.

2.3. Elección de los Delegados y Juntas de Personal.

2.3.1. Legitimación.

Pueden promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal:

- 1) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.
- 2) Los Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.
- 3) Los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- 4) Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.
- 5) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.

2.3.2. Procedimiento electoral.

La elección de las Juntas de Personal y Delegados de Personal, debe respetar los siguientes criterios generales:

- 1) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.
- 2) Son electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tienen la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de Real Decreto o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- 3) Podrán presentar candidaturas las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

- 4) Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.
- 5) Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes reguladas en la normativa laboral para el cómputo y certificación de resultados.
- 6) Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

2.3.3. La Unidad electoral

El sistema de representación de los empleados públicos se articula en torno al concepto de unidad electoral. La unidad electoral es el ámbito en el que se produce la elección de los órganos de representación correspondientes y se constituyen en función de las peculiaridades de determinados colectivos, de las estructuras administrativas o de los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Actualmente en la CARM existen las siguientes Unidades Electorales:

- 1) Junta General de Personal Funcionario
- 2) Junta de personal docente de enseñanza no universitaria
- 3) 9 Juntas de Personal en el Servicio Murciano de Salud (una por cada Área de Salud)
- 4) Una en cada Organismo Autónomo con un censo mínimo de 150 funcionarios.
- 5) En las Universidades Públicas una para los funcionarios de Cuerpos docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.

El artículo 39.4 del EBEP contiene una previsión para un establecimiento inicial de las unidades electorales en el Estado y cada Comunidad Autónoma en el ámbito de sus competencias legislativas, y la posterior posibilidad de establecimiento o modificación por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de LOLS. Si bien dicha previsión ha sido desarrollada en la Administración General del Estado mediante el Real Decreto Ley 20/2012, no ha sido el caso de la CARM, por lo que en tanto no se

regulen conforme a dicho artículo, las Unidades Electorales se corresponden con las previstas en el artículo 7 de la LOR, no derogado por el EBEP.

En lo que respecta al personal laboral el actual Convenio Colectivo de la CARM prevé la existencia de dos Comités de Empresa: Uno para el personal de Administración y Servicios y otro para el personal laboral docente de enseñanza no universitaria, existiendo otros Comités de Empresa en el Servicio Murciano de Salud, Universidades Públicas, etc...

2.3.4. Los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa, son los órganos representativos y colegiados del personal laboral cuya regulación está contenida en el ET, difieren básicamente de los órganos de representación de los funcionarios respecto a sus facultades negociadoras. Los Comités de Empresa, pueden ostentar plenas facultades negociadoras para pactar sus condiciones de trabajo en el correspondiente Convenio Colectivo; mientras que las Juntas de Personal carecen de facultades negociadoras, puesto que las mismas están reservadas a los propios sindicatos actuando de forma directa en las Mesas de Negociación.

El Comité de Empresa se constituye en ámbitos (empresas o centro de trabajo) cuyo censo sea de 50 o más trabajadores y se compone de un número de representantes que son elegidos por el personal laboral en función del número de trabajadores/as.

El comité de empresa elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborará su propio reglamento de procedimiento, debiendo reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La duración del mandato de los miembros del comité de empresa, como en el caso de las juntas de personal es de cuatro años, manteniéndose en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

2.3.5. Derechos y competencias.

El comité de empresa tiene los siguientes derechos y competencias:

| |
|---|
| Mientras que las Juntas de Personal carecen de facultades negociadoras, los Comités de Empresa, pueden ostentar dicha facultades. |
|---|

- 1) Ser informado sobre la evolución general del sector económico del ámbito a que pertenece.
- 2) Ser informado sobre la situación económica de la Administración o empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- 3) Ser informado sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- 4) Ser informado de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las 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.
- 5) Ser informado sobre las medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen.
- 7) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 8) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos.
- 9) Ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo, evolución probable y cambios previstos del mismo.
- 10) Ser informado y consultado sobre todas las decisiones que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.
- 11) Ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- 12) Emitir informe, con carácter previo, sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- 13) Emitir informe, con carácter previo, sobre las reducciones de jornada.

- 14) Emitir informe, con carácter previo, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones.
- 15) Emitir informe, con carácter previo, sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico que pueda afectar al empleo.
- 16) Emitir informe, con carácter previo, sobre los planes de formación.
- 17) Emitir informe, con carácter previo, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 18) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones
- 19) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud.
- 20) Vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 21) Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 22) Colaborar para conseguir el establecimiento medidas para el mantenimiento e incremento de la productividad y sostenibilidad ambiental.
- 23) Colaborar para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 24) Informar a los trabajadores.
- 25) Ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

El Estatuto de los Trabajadores define la información y la consulta de la siguiente forma:

- a) **Información:** La transmisión de datos al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. La información se debe facilitar en tiempo y forma, para permitir a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

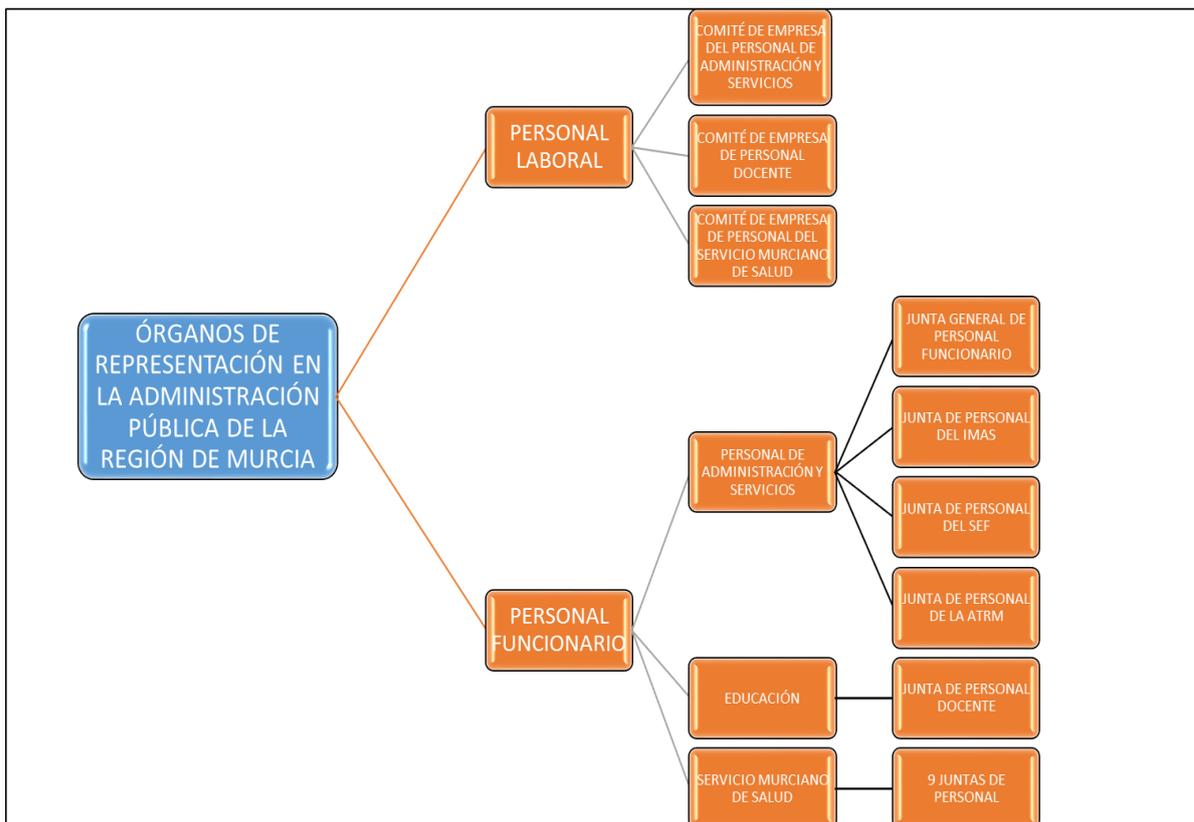
b) **Consulta:** El intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el comité de empresa incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo. La consulta debe permitir que el criterio del comité pueda ser conocido a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, para ello debe realizarse, en tiempo y forma adecuados, de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con la Administración o empresa, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo.

2.3.6. Garantías.

Los miembros del comité de empresa tienen, además de lo que se disponga en convenio colectivo, las siguientes garantías:

- 1) 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.
- 2) Prioridad de permanencia respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3) No ser despedidos 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 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 del ET. Asimismo no podrán ser discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- 4) 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.
- 5) 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.

- 6) Puede 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.



2.4. Delegados y Secciones Sindicales.

2.4.1. Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales son un órgano de representación sindical constituido por los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa o centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Pueden existir tantas secciones sindicales como grupos de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato.

Básicamente se pueden distinguir dos tipos de secciones sindicales

- 1) Secciones sindicales de sindicatos que no sean más representativos ni tengan representación en los órganos de representación unitaria correspondientes. Tienen derecho a celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir y recibir

información sindical, pudiendo ostentar legitimación para negociar convenios colectivos si son designados por los trabajadores afectados en asamblea.

2) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria correspondientes que además de los derechos del párrafo anterior tienen los siguientes derechos:

- a) A disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso del personal los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, de acuerdo con su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2.4.2. Delegados Sindicales.

Delegados Sindicales representan a las Secciones Sindicales que cumplan dos requisitos:

- 1) Que el sindicato correspondiente tenga presencia en los órganos de representación.
- 2) Que se constituyan en ámbitos (empresa o centro de trabajo) que ocupen a más de 250 trabajadores.

Dada la complejidad de la estructura de la Administración Pública, el ámbito equiparable idóneo (centro de trabajo o empresa) para llevar a cabo la acción sindical, es decir, para la constitución de la sección sindical es, el de las Unidades Electorales (juntas de personal), por ser el que mejor permite contabilizar la representatividad sindical en la forma regulada por la LOLS. No obstante la ley reconoce que por medio del Acuerdo alcanzado en la negociación colectiva pueda determinarse el ámbito de las secciones sindicales dentro de los límites legales, y la ampliación del número de delegados sindicales.

Los Delegados sindicales son elegidos por y entre los trabajadores afiliados al sindicato, su número está en función de los votos obtenidos por el sindicato a los órganos de representación:

- 1) Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos: El número mínimo de delegados sindicales (ampliados mediante acuerdo) está en función del

número de trabajadores del ámbito correspondiente pudiendo alcanzar hasta cuatro.

- 2) Sindicatos no hayan obtenido el 10% de los votos: 1 Delegado Sindical.

Los delegados sindicales tienen las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los órganos de representación, así como los siguientes derechos mínimos:

| |
|--|
| Los Delegados Sindicales son los representantes de las secciones sindicales de aquellos sindicatos presenten en los órganos de representación constituidas en ámbitos que ocupen a más de 250 trabajadores |
|--|

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los órganos de representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de los órganos de representación y de los órganos en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y a los afiliados a su sindicato, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

2.5. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son órganos específicos de representación y participación del personal en materia de prevención de riesgos laborales

2.5.1. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo tienen las siguientes competencias:

- 1) Colaborar con la Administración en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3) Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las siguientes decisiones:

- La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información sobre los riesgos en el trabajo y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, las medidas de emergencia a adoptar,
- Los procedimientos de evaluación de riesgos plan de prevención, planificación de la actividad preventiva, controles del estado de salud del personal y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

4) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

En el ejercicio de dichas competencias están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la Administración sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir la Administración las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la Administración la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuarle propuestas, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

Los Delegados de Prevención, sin perjuicio de que en las Administraciones públicas se puedan establecer otros sistemas, son designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación en función del número de personal del ámbito correspondiente hasta un máximo de ocho.

Tienen además las garantías en su condición de representantes de los trabajadores que los miembros de órganos unitarios.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. La Administración debe proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Deben asimismo guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

2.5.2. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud no es un órgano de negociación sino un órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

Está formado por los Delegados de Prevención, y por la Administración y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y aprobará sus propias normas de funcionamiento.

De acuerdo con la LPRL, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, en la Administración Pública de la Región de Murcia por Acuerdo se establecieron diferentes Comités de Seguridad y Salud (Instituto Murciano de Acción Social, Administración y Servicios, Educación y Servicio Murciano de Salud) y un Comité de Seguridad y Salud Coordinador de los mismos.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

- 1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se

debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- 2) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

3.1. Principios generales.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos está sujeta a los siguientes principios:

- 1) **Legalidad**, que supone que los acuerdos alcanzados en virtud de la negociación colectiva no pueden vulnerar ni desconocer lo dispuesto en las leyes, ni la reserva constitucional de ley en determinadas materias que afectan al empleo público. Ello no obsta, a que pueda negociarse, el contenido de los proyectos de ley.
- 2) **Cobertura presupuestaria**, ya que las previsiones de gasto y otras específicas de las Leyes de Presupuestos, constituyen un límite para la negociación colectiva.
- 3) **Obligatoriedad**, lo que implica que las Administraciones Públicas competentes están obligadas a negociar con los sindicatos aquellos aspectos del régimen jurídico de los funcionarios públicos que expresamente se establezcan en las leyes. En virtud de este principio, se garantiza una forma específica de regulación de las condiciones de empleo que no puede ser sustituida por otra, salvo en los casos expresamente previstos, so pena de nulidad de la decisión que se adopte, por prescindir del procedimiento debido de adopción de las decisiones
- 4) **Buena fe**, que implica el necesario cumplimiento por las partes de ciertas obligaciones. Entre ellas, la disposición a negociar y a asumir discusiones significativas sin otras restricciones que las establecidas legalmente, lealtad y colaboración en la convocatoria de la Mesa negociadora y en la fijación de posiciones, implicación en el proceso de negociación realizando un esfuerzo continuo y recíproco para llegar a un acuerdo, manteniendo el principio de contradicción y motivando la negativa a aceptar las propuestas de la otra parte y la coherencia de las propias.
- 5) **Publicidad y transparencia**, de los acuerdos adoptados y de los términos y resultados del proceso negociador.



3.2. Mesas de Negociación.

La negociación colectiva en la Administración Pública se lleva a cabo a través de unos órganos específicos que son las Mesas de Negociación en las que están presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales legitimadas en función de su representatividad.

3.2.1. Mesas de Negociación en las Administraciones Públicas.

En las Administraciones Públicas deben constituirse las siguientes Mesas:

- 1) Mesa General de Negociación de los funcionarios públicos (artículo 34.1 EBEP): En el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales. Con competencias para la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.
- 2) Mesas Sectoriales de Negociación: De carácter potestativo, pueden constituirse por Acuerdo de las Mesas Generales y dependiendo de las mismas, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores

concretos de funcionarios públicos y a su número. Con competencias para la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

- 3) Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas: Presidida por la Administración General del Estado, con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias (en función de las materias a negociar). Y por las Organizaciones Sindicales más representativas de acuerdo con los artículos 6 y 7 de la LOLS, en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas. Con competencias para la negociación de las materias relacionadas con las materias relacionadas en el artículo 37 del EBEP que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, incluyendo específicamente el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- 4) Mesas Generales de Negociación Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral (Artículo 36.3 EBEP): Se constituirán en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación. Y además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a

personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

- 5) Mesas de negociación en ámbitos específicos: En la Administración General del Estado existen las siguientes:
- a) Mesa de Negociación del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 - b) Mesa de Negociación del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.
 - c) Mesa de Negociación del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

3.2.2. Mesas de Negociación en la Administración Regional.

En la Administración Pública de la Región de Murcia existen las siguientes Mesas de Negociación.

- 1) Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo Comunes al personal funcionario, estatutario y laboral (artículo 36.3 EBEP)
- 2) Mesa General de Negociación de los Funcionarios Públicos (artículo 34.1 EBEP), y por Acuerdo de ésta:
 - a) Mesa Sectorial de Educación del personal funcionario docente no universitario.
 - b) Mesa Sectorial de Sanidad del personal del Servicio Murciano de Salud
 - c) Mesa Sectorial de Administración y Servicios del resto del personal funcionario no agrupado en las Mesas Sectoriales anteriores.



3.2.3. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

En las Mesas de Negociación, con carácter general, están presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para los órganos de representación comprendidos en el ámbito específico de su constitución.

Las Mesas de Negociación quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3.3. Materias objeto de negociación.

Serán **objeto de negociación**, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes (artículo 37 EBEP):

- 1) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- 2) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- 3) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- 4) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- 5) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- 6) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- 7) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- 8) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- 9) Los criterios generales de acción social.
- 10) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 11) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- 12) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

- 13) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos

Quedan **excluidas de la obligatoriedad de la negociación**, las materias siguientes:

- 1) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo que tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.
- 2) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- 3) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- 4) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- 5) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

3.4. Pactos y Acuerdos.

En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente, mientras que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, siendo necesaria para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal por estos órganos. Los Pactos y Acuerdos que contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán además la consideración y efectos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Los Acuerdos que hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de

que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios, salvo cuando afecten a la vigencia de Pactos y Acuerdos alcanzados.

El cumplimiento de los Pactos, Acuerdos y convenios colectivos firmados puede suspenderse o modificarse excepcionalmente por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. Debiendo informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

3.5. Convenios Colectivos.

Los Convenios Colectivos son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes del personal laboral y de la Administración para fijar las condiciones de trabajo. El artículo 37.1 de la Constitución reconoce la fuerza vinculante de los convenios.

Están legitimados para negociar los convenios colectivos el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los convenios sectoriales están legitimados para negociar en representación de los trabajadores los sindicatos más representativos.

La Comisión negociadora del Convenio del Colectivo estará compuesta por la Administración correspondiente y la representación de los trabajadores y quedará válidamente constituida cuando además de la Administración, los sindicatos, representen como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa o, a las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Los acuerdos de la

comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Las partes negociadoras, pueden acordar la designación de un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto, si se optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Los convenios colectivos tienen que de expresar como contenido mínimo; determinación de las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, los procedimientos para solventar las discrepancias, forma y condiciones de su denuncia y designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

Corresponde a las partes establecer la duración de los convenios, salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogan de año en año si no media denuncia expresa. El convenio que sucede a uno anterior lo deroga en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. En caso de denuncia la vigencia del convenio, concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

3.6. La representatividad sindical.

La mayor representatividad sindical confiere a determinados sindicatos «una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical». La representatividad sindical se mide por los resultados electorales, en función del número de representantes logrados por las candidaturas presentadas por cada sindicato en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores, es lo que se denomina audiencia electoral. Concretándose la “*mayor representatividad*” en la obtención por el sindicato o federación de un determinado porcentaje de representantes. Existen varios niveles de representatividad:

3.6.1. Sindicatos más representativos a nivel estatal.

Son aquellos que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de los delegados de personal, de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, así como los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical más representativa a nivel estatal, en lo que se conoce como irradiación, a cuya virtud un sindicato de reducidas dimensiones, en militancia y representatividad, adquiere «ipso facto» la consideración de sindicato más representativo a nivel estatal por el hecho de afiliarse, federarse o confederarse a una organización sindical más representativa de ámbito estatal. La condición de sindicato más representativo a nivel estatal presupone la capacidad representativa en todos los demás niveles, territoriales y funcionales para:

- 1) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista. Este poder representativo comprende la totalidad de las facultades que integran el contenido de la actividad sindical.
- 2) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 3) 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. Es un derecho regulado con detalle en la Ley 9/1987, 12 de junio, y en la posterior 7/1990, de 19 de julio, que la modificó.
- 4) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- 5) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- 6) Obtener concesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales público, en los términos que se establezca legalmente.
- 7) Cualquier otra función representativa que se establezca.

3.6.2. Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma.

Tienen la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma los que en dicho ámbito cuenten con una especial audiencia expresada en la obtención, al menos, del 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 de ámbito estatal y la misma consideración tendrán los entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa. Su capacidad representativa abarca a la totalidad de las funciones propias de los sindicatos más representativos a nivel estatal, aunque para su ejercicio exclusivo en el ámbito territorial específico y, además, ostentan representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal.

3.6.3. Sindicatos más representativos en determinados ámbitos.

Se trata de sindicatos con una representatividad mínima del 10 por 100 en un ámbito territorial y específico aunque no tenga el mismo carácter a nivel estatal o de Comunidad Autónoma. En los ámbitos en que resulten más representativos pueden desarrollar todas las funciones y facultades enumeradas en el art. 6.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a excepción de la representación institucional y el uso temporal de inmuebles patrimoniales públicos, en los términos previstos para los más representativos a nivel estatal.

3.6.4. Sindicatos que no acrediten representatividad alguna.

Se supone que no alcanzan los niveles mínimos de representatividad ni siquiera en ámbitos específicos pero cuentan con implantación y con cierto número de representantes de los trabajadores. Para ellos se reconocen los derechos de promover conflictos colectivos, presentar candidaturas en las elecciones, constituir secciones sindicales, recaudar cuotas sindicales por mediación del empresario, así como celebrar reuniones y recibir información.

4. EL DERECHO DE HUELGA.

La huelga es un derecho constitucional fundamental reconocido a los trabajadores para la defensa de sus intereses en el artículo 28.2 de nuestra Carta Magna y que consiste en el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de servicios por parte de los trabajadores afectados. El artículo 15 del EBEP reconoce el derecho de huelga de los funcionarios públicos con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

4.1. Legitimación y requisitos.

Están facultados para acordar la declaración de huelga las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito correspondiente, los representantes legales de los trabajadores o los propios trabajadores.

La comunicación de huelga debe hacerse por escrito y notificada a la Administración o empresario afectados y a la autoridad laboral. Cuando la huelga afecta a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga tiene que hacerse con, al menos, de diez días naturales de antelación a su inicio. 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.

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. En el caso de los servicios públicos el preaviso cumple, además, la finalidad de advertir a los usuarios y permitirles adoptar medidas preventivas.

4.2. Comité de Huelga.

El comité de huelga es un órgano de negociación representativo de los trabajadores en huelga, cuya vida coincide con la de la huelga y puede tener un número máximo de 12 representantes. Al comité de huelga le corresponde participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, debiendo negociar con la Administración o empresarios afectados para llegar a un acuerdo.

El pacto que ponga fin a la huelga, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Además, corresponde al Comité de Huelga, negociar los servicios mínimos, con la Administración Pública o empresarios afectados, en caso de no llegar a un acuerdo es la autoridad gubernativa correspondiente la encargada de fijar los servicios mínimos considerados necesarios.

4.3. Servicios esenciales de la Comunidad.

El art. 28.2 CE dispone que la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga “establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. En el mismo sentido, el art. 10.2 Real Decreto-Ley 17/1977 establece que “cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida o 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”

El derecho de los trabajadores de defender sus intereses mediante la utilización de la huelga, 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, y eso es lo que ocurre cuando se impide o se obstaculiza gravemente el funcionamiento de lo que la Constitución llama «servicios esenciales de la comunidad»

No existe, a priori, ninguna relación exhaustiva de servicios esenciales, sino que su consideración depende de si satisfacen bienes o derechos constitucionalmente protegidos (derechos fundamentales, libertades públicas...), y en la medida y con la intensidad que los satisfagan.

Los órganos de gobierno del Estado o de las Comunidades Autónomas, tienen la potestad y la obligación de asegurar el mantenimiento de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida necesidad.

Como medida garantizadora de los servicios esenciales se emplean los servicios mínimos, cuyo establecimiento debe seguir los siguientes criterios, para no desvirtuar el derecho de huelga ni lesionar el ejercicio o el disfrute de otros derechos:

- 1) Debe existir proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad, y la restricción impuesta al ejercicio del derecho de huelga.

- 2) El establecimiento de servicios mínimos, no puede traducirse en la prestación de servicios coincidente con el nivel de funcionamiento habitual, salvo en circunstancias y en casos muy excepcionales.
- 3) Deben ser motivados, de modo que se determinen los criterios conforme a los cuales se han fijado los servicios mínimos.
- 4) La designación de los concretos trabajadores que cubrirán los servicios mínimos debe notificarse a los afectados.

En el caso de la CARM, el artículo 11 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia atribuye al Consejo de Gobierno aprobar, a propuesta de la Consejería correspondiente, los decretos que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Si bien no es de aplicación a la Función Pública Regional, conviene conocer por su interés el Decreto Regional n.º 35/2012, de 9 de marzo, que establece la competencia para fijar los servicios mínimos a realizar por trabajadores convocados a huelga, contratados por empresas, entidades o instituciones que presten Servicios Públicos o de reconocida e inaplazable necesidad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en servicios sobre los cuales la Comunidad Autónoma tenga competencia.

4.4. Efectos de la huelga.

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. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario. 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. Debe respetarse la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

En tanto dure la huelga, con carácter general, no se puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen en el momento de ser comunicada la misma. Los trabajadores en huelga pueden efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

La huelga puede finalizar por:

- 1) Cumplimiento de término: Cuando la huelga ha sido convocada por tiempo determinado puede finalizar sin previo acuerdo ni desconvocatoria.
- 2) Desistimiento: el comité de huelga o el órgano convocante pueden acordar en cualquier momento su desconvocatoria, incluso antes de iniciarse.
- 3) Acuerdo entre las partes.

El artículo 95 del EBEP considera faltas muy graves en el régimen disciplinario de los funcionarios públicos la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales, la realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga y la participación en huelgas cuando esté expresamente prohibido por la Ley. El personal laboral designado para prestar los servicios mínimos previstos que se negase a ello, incurriría en causa de despido disciplinario.

5. DERECHO DE REUNIÓN.

El derecho de reunión reconocido en el EBEP está regulado en el art. 46 del mismo.

5.1. Legitimación

Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- 1) Los Delegados de Personal.
- 2) Las Juntas de Personal.
- 3) Los Comités de Empresa.
- 4) Los empleados públicos en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

5.2. Tiempo y lugar.

Las reuniones en el centro de trabajo deben estar previamente autorizadas y con carácter general se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

5.3. Requisitos.

La celebración de la reunión no debe perjudicar la prestación de los servicios y los convocantes de la misma son responsables de su normal desarrollo.

En cuanto al personal laboral, el artículo 80 del ET establece que cuando se someta a la asamblea 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.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

CARM: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

CE: Constitución Española

EBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LOLS: Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

LOR: 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.

LPR: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

LFPRM: Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

BIBLIOGRAFÍA.

LEGISLACIÓN ESTATAL

1. *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*
2. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
3. *Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical Referencia bibliográfica*
4. *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*
5. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA. REGIÓN DE MURCIA.

1. *Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia*