

Tema 8

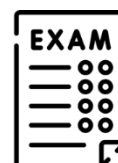
Negociación colectiva, representación y participación institucional de los empleados públicos. El derecho de huelga y su ejercicio.

ÍNDICE

1.	Principios generales (artículo 31 TREBEP)	3
2.	Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral (artículo 32 TREBEP)	4
3.	Negociación colectiva (artículo 33 TREBEP)	4
3.1.	Mesas de Negociación (artículo 34 TREBEP)	5
3.2.	Constitución y composición de las Mesas de Negociación (artículo 35 TREBEP)	6
3.3.	Mesas Generales de Negociación (artículo 36 TREBEP)	6
3.4.	Mesas de negociación en ámbitos específicos (D.A. 12ª TREBEP)	8
3.5.	Materias objeto de negociación (artículo 37 TREBEP)	9
3.6.	Pactos y acuerdos (artículo 38 TREBEP)	10
4.	Órganos de representación (artículo 39 TREBEP)	12
4.1.	Delegados de personal	12
4.2.	Juntas de personal	12
4.3.	Funciones y legitimación de los órganos de representación (artículo 40 TREBEP)	13
4.4.	Garantías de la función representativa del personal (artículo 41 TREBEP)	14
4.5.	Duración de la representación (artículo 42 TREBEP)	15
4.6.	Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal (artículo 43 TREBEP)	15
4.7.	Procedimiento electoral (artículo 44 TREBEP)	16
4.8.	Solución extrajudicial de conflictos colectivos (artículo 45 TREBEP)	17
5.	Derecho de reunión (artículo 46 TREBEP)	18
6.	Derecho de huelga	18
6.1.	Regulación	18
6.2.	Pactos	19
6.3.	Preaviso	19
6.4.	Comité de huelga	19
6.5.	Relación laboral	19
6.6.	Tipos de huelga	20

El **Capítulo IV del Título III del 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 aborda la negociación colectiva, representación y participación institucional de los empleados públicos (en adelante, **TREBEP**).

Asimismo conviene estudiar el **Real Decreto-ley 17/1977**, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; en particular en lo relativo al **derecho de huelga**.



1. Principios generales (artículo 31 TREBEP)

Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

Por **negociación colectiva**, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

Por **representación**, a los efectos de esta ley, se entiende 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.

Por **participación institucional**, a los efectos de esta ley, se entiende 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.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

2. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral (artículo 32 TREBEP)



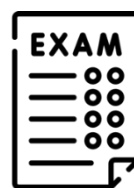
La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

Se **garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos** y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

3. Negociación colectiva (artículo 33 TREBEP)

La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.



A este efecto, se **constituirán Mesas de Negociación** en las que estarán legitimados para estar 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 Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

3.1. Mesas de Negociación (artículo 34 TREBEP)



A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, **se constituirá una Mesa General de Negociación 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.**

Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse **Mesas Sectoriales**, 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.

La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas 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.

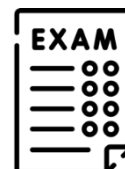
El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el

proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

3.2. Constitución y composición de las Mesas de Negociación (artículo 35 TREBEP)

Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 (mesas generales y sectoriales) y disposición adicional duodécima TREBEP (mesas de negociación en ámbitos específicos) 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.

En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

3.3. Mesas Generales de Negociación (artículo 36 TREBEP)

Se constituye una **Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas**. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará 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.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá 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.

Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.



Será **específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas 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.

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior 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.

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.



A modo de resumen, las Mesas de Negociación son:

- Artículo 36.1 TREBEP: **Mesa General de Negociación de ámbito de personal funcionario y laboral del conjunto de las Administraciones Públicas. (MGNAAPPP)**
- Artículo 36.3 TREBEP: **Mesa General de negociación de ámbito de personal funcionario y laboral en la AGE. (MGNAGE)**
- Artículo 34.1 TREBEP: **Mesa General de negociación de ámbito de personal funcionario en la AGE (MGNAGEF)**

3.4. Mesas de negociación en ámbitos específicos (D.A. 12ª TREBEP)

Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:



- a) Del **personal docente no universitario**, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- b) Del **personal de la Administración de Justicia**, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.
- c) Del **personal estatutario de los servicios de Salud**, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.

3.5. Materias objeto de negociación (artículo 37 TREBEP)

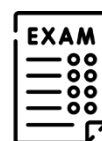


Serán **objeto de negociación**, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) 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.
- b) La **determinación y aplicación de las retribuciones complementarias** de los funcionarios.
- c) 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.
- d) Las **normas** que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de **evaluación del desempeño**.
- e) Los planes de **Previsión Social Complementaria**.
- f) Los criterios generales de los **planes y fondos para la formación y la promoción interna**.
- g) Los criterios generales **para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas**.
- h) Las **propuestas sobre derechos sindicales y de participación**.
- i) Los criterios generales de **acción social**.
- j) Las que así se establezcan en la **normativa de prevención de riesgos laborales**.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las **retribuciones de los funcionarios**, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre **ofertas de empleo público**.
- m) 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:

- a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus **potestades de organización**.



Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

- b) 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.
- c) La determinación de **condiciones de trabajo del personal directivo**.
- d) Los poderes de **dirección y control propios** de la **relación jerárquica**.
- e) La **regulación y determinación concreta**, en cada caso, de los **sistemas, criterios, órganos** y procedimientos de acceso al empleo público y la **promoción profesional**.

3.6. Pactos y acuerdos (artículo 38 TREBEP)



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 a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

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.

Los **ACUERDOS** versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

Cuando tales Acuerdos 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. No

obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

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

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

Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, **deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración** competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

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

Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Se **garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos**, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

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

La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

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

4. Órganos de representación (artículo 39 TREBEP)

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

4.1. Delegados de personal



En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los **DELEGADOS DE PERSONAL**. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación **conjunta y mancomunadamente**.

4.2. Juntas de personal

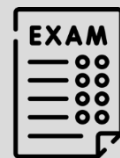
Las **JUNTAS DE PERSONAL** se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las

Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- De 50 a 100 funcionarios: 5.
- De 101 a 250 funcionarios: 9.
- De 251 a 500 funcionarios: 13.
- De 501 a 750 funcionarios: 17.
- De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
- De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el 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 el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

4.3. Funciones y legitimación de los órganos de representación (artículo 40 TREBEP)

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

- a) **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.
- b) **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.

- c) Ser informados de todas las **sanciones impuestas por faltas muy graves**.
- d) 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.
- e) **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.
- f) **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, estarán 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.

4.4. Garantías de la función representativa del personal (artículo 41 TREBEP)

Los miembros de las Juntas 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 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.
- b) La **distribución libre** de las **publicaciones** que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La **audiencia** en los **expedientes disciplinarios** a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el 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 y Delegados 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 la acumulación de los créditos horarios.

- e) **No ser trasladados ni sancionados** por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, **ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente** a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal 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, en su caso, 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.

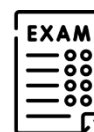
4.5. Duración de la representación (artículo 42 TREBEP)



El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de **cuatro años, pudiendo ser reelegidos**. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

4.6. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal (artículo 43 TREBEP)

Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:



- 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 su ámbito geográfico.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

4.7. Procedimiento electoral (artículo 44 TREBEP)

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.
- b) Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

No tendrán 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.



- c) 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**.
- d) 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.

- e) Los **órganos electorales serán las Mesas Electorales** que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.
- f) 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.

4.8. Solución extrajudicial de conflictos colectivos (artículo 45 TREBEP)



Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias objeto de negociación, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de **mediación y arbitraje**.

- La **MEDIACIÓN** será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.
- Mediante el procedimiento de **ARBITRAJE** las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma **eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos** regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación

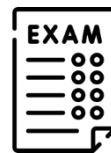
arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

5. Derecho de reunión (artículo 46 TREBEP)

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

- a) Los **Delegados de Personal**.
- b) Las **Juntas de Personal**.
- c) Los **Comités de Empresa**.
- d) Los **empleados públicos** de las Administraciones respectivas en número **no 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 el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

6. Derecho de huelga

6.1. Regulación



El **artículo 28.2 de la Constitución Española** señala que “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Así, el derecho de huelga aparece regulado en el **Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo**.

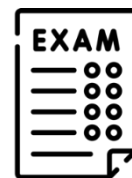
6.2. Pactos

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga (artículo 2 RDL 17/77).

6.3. Preaviso

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

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.



6.4. Comité de huelga

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.

6.5. Relación laboral

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.

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

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.

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

6.6. Tipos de huelga

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.

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.

La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o se 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 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.