

ARTICULADO A ESTUDIAR Y REFORMAS TEMA 14 TPA/AUX -TEMA 15 GPA

TEMA 15 TEMARIO COMÚN (16 GPA TL).

- Constitución Española (artículo 7 y 28)
- Ley Orgánica 11/1985 de 2 agosto (entera)
- Real Decreto 17/1977 de 4 de marzo
- Estatuto Básico Empleado Público (artículo 31 al 46).
- Ley 31/1995 de Salud y prevención riesgos laborales: A través de resumen

SIN Reformas 2025



Constitución Española. Entrada en vigor 29 diciembre 1978

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 7.

LOS SINDICATOS de trabajadores y las ASOCIACIONES EMPRESARIALES contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales ""que les son propios"".

Su creación y el ejercicio de su actividad son ✓ libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley.

Su estructura interna y funcionamiento deberán ser ✓ democráticos.

Artículo 28.

1. TODOS tienen derecho a ☺ SINDICARSE libremente. La Ley podrá ✗ limitar o ✗ exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.

La libertad sindical comprende el derecho a ✓ fundar sindicatos y ✓ a afiliarse al de su elección, así como ✓ el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a ✓ fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.

⚠ Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

RECUERDA QUE JUECES Y MAGISTRADOS NO PUEDEN SINDICARSE

2. 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

Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto.

Ley Orgánica de Libertad Sindical

TÍTULO PRIMERO. DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Artículo Primero.

1. ✓ Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto ✓ aquellos que sean sujetos de una relación laboral como ✓ aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.
3. ✗ Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las fuerzas armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.
4. ✗ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
5. El ejercicio del Derecho de Sindicación de los ✓ miembros de cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Artículo Segundo.

1. LA LIBERTAD SINDICAL COMPRENDE:

- a. El derecho a ✓ fundar sindicatos ☺ sin autorización previa, así como el derecho a ✓ suspenderlos o a ✓ extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b. El derecho del trabajador a ✓ afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a ✗ separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c. El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes ““dentro de cada sindicato””.
- d. El derecho a la actividad sindical.

2. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES en el ejercicio de la Libertad Sindical, tienen derecho a:

- a. ✓ Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- b. ✓ Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

- c. ✓ No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.
- d. ✓ El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo Tercero.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, ☺ los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, ☺ los trabajadores en paro y ☺ los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, ✓ podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero ✗ NO fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, ✓ sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten ☺ cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, ✗ NO podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones Públicas cargos de libre designación de categoría de director general o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

TÍTULO II. DEL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL



Artículo Cuarto.

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

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

- ✓ La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.
- ✓ El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.
- ✓ Los órganos de representación, Gobierno y Administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.
- ✓ Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
- ✓ El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. LA OFICINA PÚBLICA dispondrá en el plazo de diez días:

- la publicidad del deposito,
- o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados.

Transcurrido este plazo,

- la oficina pública ✓ dispondrá la PUBLICIDAD
- o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará PUBLICIDAD al deposito en:

- ✓ el tablón de anuncios de la misma,
- ✓ en el *Boletín Oficial del Estado*
- ✓ y, en su caso, en el *Boletín Oficial* correspondiente

indicando al menos, ① la denominación, ② el ámbito territorial y funcional, ③ la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos *boletines* será dispuesta por la Oficina Pública ⓘ en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. CUALQUIER PERSONA estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autentificada de los mismos.

6. TANTO ✓ la autoridad pública, como ✓ quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de deposito y publicación.

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

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

Artículo Quinto.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley ✓ responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.
2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.
3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

INTERESANTE DE CARA A INCLUIRLO ENTRE LOS BIENES INEMBARGABLES EN EL TEMA DE EJECUCIÓN CIVIL

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

TÍTULO III.
DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Artículo Sexto.

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

2. Tendrán la consideración de sindicatos **MAS REPRESENTATIVOS A NIVEL ESTATAL:** 

a. **10** Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del **10 % o mas** del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.

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

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

- a. ✓Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b. ✓La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores.
- c. ✓Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- d. ✓Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e. ✓Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- f. ✓Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- g. ✓Cualquier otra función representativa que se establezca.

Artículo Séptimo.

1. Tendrán la consideración de sindicatos **MÁS REPRESENTATIVOS A NIVEL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA:**

15

- a. Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, **al menos, el 15 %** de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten **con un mínimo de 1.500 representantes** y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- b. Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de mas representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

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

10%

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



TÍTULO IV. DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo Octavo.

1. LOS TRABAJADORES afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c. Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, LAS SECCIONES SINDICALES de los sindicatos mas representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con **mas de 250 trabajadores**.

Artículo Noveno.

1. Quienes ostenten **CARGOS ELECTIVOS** a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales mas representativas, tendrán derecho:

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

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

Artículo Diez. DELEGADOS SINDICALES

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a mas de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por **DELEGADOS SINDICALES** elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien ① por acuerdo, bien ② a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinara según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	tres
De 5.001 en adelante:	cuatro



Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

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

1. ✓ Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. ✓ Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.
3. ✓ Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo Once.



1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono.

En todo caso, se respetara la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

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

TÍTULO V.

DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y REPRESIÓN DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES

Artículo Doce.



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

Artículo Trece.



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

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical:

- los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial,
- o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo Catorce.



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

Artículo Quince.

Si el Organo Judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará ① el cese inmediato del comportamiento antisindical, ② así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, ③ remitiendo las actuaciones al ministerio fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.



Real Decreto Ley 17/1977 de 04 de marzo. Derecho de huelga

REAL DECRETO EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

Lo que aparece en cursiva está derogado!!

TÍTULO I. **EL DERECHO DE HUELGA.**

CAPÍTULO I. **LA HUELGA.**

Artículo 1.

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

Artículo 2.

Son NULOS los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan ~~o~~ la renuncia o cualquier ~~o~~ otra restricción al derecho de huelga.

Artículo 3.

1. **[INCONSTITUCIONAL]** *La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.*

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

- a. Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, **[INCONSTITUCIONAL]** *a la que habrán de asistir al menos el 75% de los representantes,* se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.
- b. Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, **[INCONSTITUCIONAL]** *cumpliendo con la 25% de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo.* La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de esta se hará constar en acta.

3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado ① al empresario o empresarios afectados y a ② la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

➤ La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con ① *cinco días naturales de antelación,* al menos, a su fecha de iniciación.

Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.



La comunicación de huelga habrá de contener:

- ✓ los objetivos de ésta,
- ✓ gestiones realizadas para resolver las diferencias,
- ✓ fecha de su inicio
- ✓ y composición del comité de huelga.

Artículo 4.

➤ Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicio públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, ① de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga antes de su iniciación la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo 5.

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



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

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

Artículo 6.

1. 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.

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



3. 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.

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

5. 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.

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

7. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

INCONSTITUCIONAL *Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.*

Artículo 7.

1. 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.

2. ACTOS ILÍTICOS O ABUSIVOS:

Las huelgas rotatorias,

las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo,

las de celo o reglamento

y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.



Artículo 8.

1. Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

OJO!, EL EJERCICIO AL DERECHO DE HUELGA ES IRRENUNCIABLE.

NO OBSTANTE, SE PUEDE REUNCIAR A LA HUELGA DURANTE SU VIGENCIA (por ej. acudiendo al procedimiento de impugnación de conflicto colectivo)



2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, DEBERÁN NEGOCIAR PARA LLEGAR A UN ACUERDO, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella.

El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

Artículo 9.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO podrá ejercer su función de mediación  desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo 10.

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

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, LA AUTORIDAD GUBERNATIVA podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

EL GOBIERNO, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Artículo 11.

La huelga es ILEGAL:

- a. Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b. Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte INCONSTITUCIONAL *directamente* al interés profesional de los trabajadores afectados.
- 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 Decreto-ley, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

CAPÍTULO II. CIERRE PATRONAL.

Artículo 12.

1. LOS EMPRESARIOS solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- a. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c. Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

2. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-Ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo 6 del mismo.

Artículo 13.



1. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas.

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

Artículo 14.



El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 12 y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo 15.

CAPÍTULO III. SANCIONES.



Artículo 15.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales.

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

Artículo 16.

1. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j del artículo 33 de este Real Decreto-ley.

2. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo seis, párrafo siete, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TÍTULO II.
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I.
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 17.

1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a ““intereses generales”” de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo que se regula en este Título.
2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

ES DECIR, ES UN EJEMPLO DE RENUNCIA A LA HUELGA

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo.

Artículo 18.

1. Solo podrán instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo.
 - a. ✓ Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.
 - b. ✓ Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.



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

Artículo 19.

La competencia para conocer de los conflictos colectivos de trabajo corresponde, según su naturaleza:

- a. Al ✓ Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. ✓ La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.
- b. Al ✓ orden jurisdiccional laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20.

- ✗ NO podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO

Artículo 21.

El planteamiento de conflicto colectivo de trabajo se formalizará por  escrito, firmado y fechado, en el que consten

- nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados;
- hecho sobre los que verse el conflicto,
- peticiones concretas que se formulen,
- así como los demás datos que procedan.

Artículo 22.

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante ① la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante ② la Dirección General de Trabajo.

Artículo 23.

① En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo veintiuno, la autoridad laboral:



remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto



y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los ① tres días siguientes.



Artículo 24.

En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la AVENENCIA entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por MAYORÍA SIMPLE de las representaciones de cada una de las mismas.

Dicho ACUERDO tendrá la misma eficacia que lo pactado en **convenio colectivo**.

Las partes podrán designar a uno o varios árbitros. En tal caso, éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días.

La DECISIÓN que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido **acuerdo entre las partes**.

Artículo 25.

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios árbitros, la autoridad laboral procederá del siguiente modo:

- a. Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la [Ley de Procedimiento Laboral](#).
- b. **[INCONSTITUCIONAL]** *Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre las cuestiones planteadas*

Artículo 26. **[INCONSTITUCIONAL]**



Ley 15/2015 de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público

T.R.E.B.E.P

Artículo 31. Principios generales.

1. Los empleados públicos tienen derecho a

la negociación colectiva,

representación

y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. 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.

3. 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 instrumenta la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en ① los convenios y ② acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del PERSONAL LABORAL.

1. 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.

2. 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.

Artículo 33. Negociación colectiva.

1. 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.

2. 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.

Artículo 34. Mesas de Negociación.

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

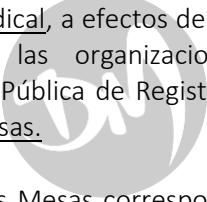
5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a: los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. ① El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, ① en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. ② 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.

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

Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán VÁLIDAMENTE CONSTITUIDAS cuando, ① 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, ② 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.

2. 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.

3. 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.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ⑧ ninguna de las partes pueda superar el número de QUINCE MIEMBROS.

Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.

1. 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.

2. **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.

3. 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.

Artículo 37. Materias objeto de negociación.



1. 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:

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.

La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

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.

Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Los planes de Previsión Social Complementaria.

- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- 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.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Pùblicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Pùblicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios pùblicos 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 pùblicos, 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 pùblico y la promoción profesional.

Artículo 38. Pactos y Acuerdos.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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

5. Se establecerán COMISIONES PARITARIAS DE SEGUIMIENTO DE LOS PACTOS Y ACUERDOS con la composición y funciones que las partes determinen.

6. ① Los Pactos celebrados y ② 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.

7. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS AAPP en caso de falta de acuerdo. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

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

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

Artículo 39. Órganos de representación. IMPORTANTE

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son ① los Delegados de Personal y ② las Juntas de Personal.

2. **(6 a 50)** 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.

3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4. 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.

5. **(50 en adelante)** 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.

6. 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.

Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

1. 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.

2. 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.

Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal.

1. 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:



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.



La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.



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.



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.



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.

2. 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.

3. 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 expiration 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.

Artículo 42. Duración de la representación.

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.

Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.

1. 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.

2. 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.

Artículo 44. Procedimiento electoral.



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) SISTEMAS:

- 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.



(EXPLICACIÓN DE CLASE) 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.

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 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.

2. 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 señaladas en el artículo 37, ✗ excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. 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.

4. 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 ① que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o ② cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o ③ que ésta contradiga la legalidad vigente.

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

Artículo 46. Derecho de reunión.

1. 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.

2. 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



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Materia a estudiar

Regulación legal:

- a) **Ley de prevención de riesgos laborales:** ley 31/1995 de 8 de noviembre
- b) **Reglamento de prevención de riesgos laborales:** Real Decreto 39/1997 de 17 de enero

La ley de prevención es de aplicación en sus actuaciones para las Administraciones públicas (para las relaciones de carácter administrativo o estatutario de su personal), empresarios, los trabajadores (incluyendo a los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios) y sus respectivas organizaciones representativas (incluyendo las relaciones laborales reguladas en el TRET).

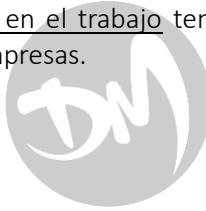
Las disposiciones de carácter laboral que se contienen en esta Ley, tienen en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en convenio colectivo.

La ley de prevención NO se aplica a:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil
- Servicio del hogar familiar (*no obstante, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en condiciones de seguridad e higiene*)

La política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las PEQUEÑAS Y MEDIANAS empresas.

✓ COMPETENCIAS:



EL GOBIERNO:

Las NORMAS REGLAMENTARIAS que deban dictarse en materia de prevención (...requisitos mínimos de las condiciones de trabajo; limitaciones o prohibiciones que afecten a agentes que entrañen riesgos para la seguridad; procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores; modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención....) y serán revisadas periódicamente.

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

Desarrollarán las funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control de cumplimiento, sancionando las infracciones de la normativa

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:

Es el encargado del asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización a nivel nacional e internacional. La promoción de la formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

Apoyo técnico y colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social

Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las CCAA.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

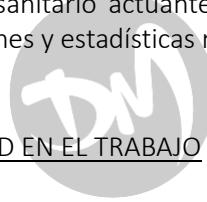
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Le corresponde la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (...vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención, asesorar e informar sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tienen encomendada, elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos...)

La Admon General del Estado y de las CCAA adoptarán las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de trabajo que “en el ámbito de la AGE, será prestado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

En particular le corresponde (...establecer los medios adecuados para evaluar y controlar las actuaciones de carácter sanitario que se realizan en las empresas por los servicios de prevención actuantes; Implantarán sistemas de información que permitan la elaboración de mapas de riesgos laborales; realizarán estudios epidemiológicos para prevenir las patologías que pudieran afectar a la salud de los trabajadores; supervisan la formación que debe recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados; elaboran y divultan los estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores)



COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tiene como objetivo asesorar a las AAPP en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud.

Está integrada por un representante de cada una de las CCAA y por igual número de miembros de la AGE (+ paritariamente por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales)

Adopta sus acuerdos por mayoría (a tal fin, los representantes de las AAPP tienen 1 voto, mientras que los de las organizaciones empresariales y sindicales, tienen dos votos).

La Comisión cuenta con 1 Presidente y 4 Vicepresidentes (1 por cada grupo)

La Secretaría de la Comisión recae en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Comisión Nacional de Seguridad funciona e Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de trabajo.

--

Es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales la participación de empresarios y trabajadores a través de las “organizaciones empresariales y sindicales más representativas” en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y protección de la seguridad y salud.

La obligación de información necesaria a los trabajadores en materia de prevención recae sobre el

empresario. Las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a través de dichos representantes.

--

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El empresario debe garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica, en materia preventiva, TANTO en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

“Siempre que sea posible”, la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en otras horas pero con descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Si los resultados de la evaluación que a tal fin se ha de realizar revelasen un riesgo para la salud o posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo, adaptando las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada (... incluyendo, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos)

Si no hubiera un puesto de trabajo exento de riesgo en el que poder establecer a la trabajadora, ésta podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si lo anterior no fuera posible, podrá declararse el paso a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

PROTECCIÓN DE LOS MENORES

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia.

El Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Si la designación de uno o varios trabajadores fueran insuficientes para realizar las actividades de prevención, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa.

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

La formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios se establecerán en atención a:

- ✓ Tamaño de la empresa
- ✓ Tipos de riesgos a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores
- ✓ Distribución de riesgos en la empresa

Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades que estén especializadas DEBEN ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral que tendrá validez en todo el territorio español y será única, debiendo a tal fin suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad “en la cuantía que se determine reglamentariamente”.

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 6 ó más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

A los (1) Comités de Empresa, (2) Delegados de Personal, (3) representantes sindicales, les corresponden la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención son designados con arreglo a la siguiente escala:

- | |
|--|
| De 50 a 100 trabajadores-----2 delegados de prevención. |
| De 101 a 500 trabajadores-----3 delegados de prevención |
| De 501 a 1000 trabajadores-----4 delegados de prevención |
| De 1001 a 2000 trabajadores-----5 delegados de prevención |
| De 2001 a 3000 trabajadores-----6 delegados de prevención |
| De 3001 a 4000 trabajadores-----7 delegados de prevención |
| De 4001 en adelante.....8 delegados de prevención |

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de delegados de prevención:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos
- b) Los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

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.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores.

Está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario 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 en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano 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. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las responsabilidades administrativas son compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de seguridad Social.

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobe la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

(PARALIZACIÓN DE TRABAJOS)

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la decisión adoptada por el inspector de trabajo, podrá impugnarla en el plazo de 3 días hábiles ante la autoridad laboral (resolviendo en el plazo máximo de 24 horas)

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
- b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.