Grupo III

RÉGIMEN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

TEMA 5

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN (III): EL DERECHO DE SINDICACIÓN. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. EL DERECHO DE HUELGA Y SU EJERCICIO.

1. EL DERECHO DE SINDICACIÓN

La **Constitución** reconoce, **en su artículo 28.1, el derecho fundamental de libertad sindical**, aunque se admite que la Ley que lo regule ***pueda exceptuar del ejercicio del derecho a las Fuerzas Armadas y a los Institutos Armados de carácter militar, y establecer peculiaridades en su ejercicio para los funcionarios públicos.*** La idea de fijar peculiaridades se repite en el art.103.3 que alude también a la necesidad de un Estatuto de la Función Pública.

El desarrollo constitucional del derecho de libertad sindical se ha llevado a cabo en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS). Dicha Ley ***contiene una regulación conjunta de la materia tanto para el personal laboral como para el personal funcionario o estatutario.*** Así, la LOLS extiende su ámbito de aplicación a los trabajadores, entendiendo por tales tanto a los sujetos de una relación laboral como a los de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas (LOLS art.1.2).

Se establecen **exclusiones y limitaciones del derecho de libertad sindical de algunos colectivos funcionariales.** Estas exclusiones **suponen la imposibilidad de contar con sindicatos** y, **por tanto, con representaciones sindicales, afectan a:**

a) ***Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados sometidos a disciplina militar: Fuerzas Armadas y miembros de la Guardia Civil***

b) ***Los jueces y magistrados y Fiscales y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar*. Estos, si bien pueden constituir sindicatos**, ***someten su actuación a su normativa específica*** en la que no se contempla expresamente la posibilidad de contar con secciones sindicales en los establecimientos administrativos.

El órgano de representación sindical de los funcionarios públicos en el interior de los distintos establecimientos de la Administración pública es la **sección sindical**, formada por el ***conjunto de funcionarios afiliados a un mismo sindicato que en***

cada momento prestan sus servicios para la Administración pública en un determinado ámbito de actuación. Por tanto, ***la sección sindical es un órgano de la estructura interna del sindicato*** del que éste se dota en el ejercicio de su facultad organizativa. Sus funciones son representar y defender los intereses de los trabajadores, en concreto de los funcionarios públicos, estando integrada por el conjunto de funcionarios afiliados a un mismo sindicato que prestan servicios en el ámbito de actuación en el que se halla constituida.

El hecho de que la misma norma, **la LOLS**, **regulara las secciones sindicales** tanto de los trabajadores sujetos por una relación laboral como de los trabajadores sujetos por una relación administrativa o estatutaria, **permitió constituir en el marco de la Administración pública las secciones sindicales mixtas**, esto es, formadas tanto por personal laboral como por personal funcionario afiliados a un mismo sindicato. **Pero la jurisprudencia se ha mostrado contraria**, por tanto, **se hace necesario que cuenten con órganos de representación sindical diferentes.**

La Administración pública, **junto al personal funcionario (incluido el personal estatutario), cuenta con personal laboral,** esto es, contratado por la Administración, pero con sujeción a las normas laborales. Ambos pueden desarrollar en este ámbito su propio sistema representativo.

Los sistemas de representación de los empleados públicos, tanto de los funcionarios como del personal laboral, responden a un esquema similar. ***Se trata, en los dos casos, de un modelo denominado de doble canal,*** toda vez que las respectivas normas reguladoras contemplan la presencia simultánea en los establecimientos administrativos de mecanismos de representación unitaria y sindical.

Igualmente, para el personal laboral se prevé la posibilidad de elección de representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal), junto a secciones sindicales y delegados sindicales.

Pero, aunque encontramos ***el sistema de doble canal tanto en la representación funcionarial como en la laboral***, no se trata de un modelo idéntico. Mientras el mecanismo de la representación sindical es prácticamente coincidente en ambos casos y con regulación en la misma norma para ambos colectivos (Ley Orgánica de Libertad Sindical, artículos 8 y 10), **vemos diferencias en la representación unitaria teniendo además regulación basada en distintas normas: el EBEP en términos generales, en el caso de los funcionarios** y **el Estatuto de los Trabajadores en el caso del personal laboral**.

Con todo, *el sistema de representación unitaria que configura el EBEP para los funcionarios públicos* trata de asemejarse lo máximo *posible al sistema de representación unitaria que regula el ET para los trabajadores.*

Hay que decir que conforme al artículo 9.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 1 L 29/1998 y artículos 1 a 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, corresponde **al orden contencioso administrativo** la ***tutela ordinaria del derecho de libertad sindical cuando afecte a funcionarios públicos***, mientras que corresponde a **la jurisdicción social** ***el conocimiento de los conflictos entre los representantes del personal laboral***, tanto unitarios como sindicales, y la administración de la que dependen.

También las secciones sindicales que se constituyan en la Administración Pública y sus delegados sindicales, tiene la tutela dispensada al derecho fundamental de libertad sindical, por lo que pueden acudir al recurso de amparo constitucional. Por el contrario, la protección dispensada a la representación unitaria, tanto en lo relativo a su existencia como a sus funciones, es la que procede de la Ley ordinaria por lo que la violación de sus derechos en ningún caso podría dar acceso al recurso de amparo ya que su existencia y funciones no derivan de un derecho fundamental

2. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,

2.1. 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 instrumente 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 estos derechos** establecidos 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 los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

2.2. 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.

A los efectos de los previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la **alteración sustancial** de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, ***de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.***

2.3. 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.

2.4. 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 para negociar a 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. 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.

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.

2.5. 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, **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.***

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 Estatuto Básico **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.**

2.6. 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 del Estatuto Básico 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.***

2.7. 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:**

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.

2. 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.***

2.8. 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 conciertan***, ***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. **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.

7. 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.

A los efectos de los previsto en este apartado, **se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público** derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o ***planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria*** o la corrección del déficit público.

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.***

2.9. 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 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 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.

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

3. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN

La LOLS determinó la necesidad de contar ***con órganos de representación unitaria en las Administraciones públicas*** al establecer, como mecanismo para determinar la mayor representatividad de los sindicatos, la audiencia expresada en la obtención de un porcentaje de los miembros de las representaciones unitarias de los trabajadores en las empresas y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

El EBEP reconoce el derecho de los empleados públicos a la representación, entendiendo por tal la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios. Así configura los **órganos específicos de representación** de los funcionarios públicos con carácter exclusivo para este personal al servicio de la Administración, que está incluida en el propio EBEP.

Ello supone que en materia de **representantes unitarios**, con respeto de las normas básicas que contempla el EBEP, cada Administración pública puede configurar su propia política de personal. Y que las diferentes Comunidades Autónomas pueden regular en su territorio la representación unitaria de sus funcionarios.

Continúan **vigentes** algunos de los **artículos de la Ley 9/1987, 2 de abril (LORAP),** reguladores del proceso electoral, en tanto se determine el procedimiento electoral previsto en el Estatuto.

Conforme al artículo 39 del EBEP los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos son los **delegados de personal y las Juntas de personal.**

Las características básicas que reviste la representación unitaria de los funcionarios públicos son:

a) Es **unitaria**, porque ***afecta a la totalidad de los funcionarios de la unidad electoral de referencia,*** tanto para ser electores como para ser representados, sin tener en cuenta su afiliación sindical.

b) Es **opcional**, en la medida en que son los representados los que deciden su constitución o no.

c) Es **necesaria**, puesto que una vez decidida su constitución, *la misma se sujeta enteramente a lo dispuesto en la ley*, con independencia de la voluntad de los representados

d) Es **electiva**, *por cuanto los miembros de las representaciones* ***son elegidos por todos los funcionarios de la unidad electoral*** a través del correspondiente proceso electoral.

El EBEP configura claramente los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos - delegados de personal y Juntas de personal-, como específicos para este colectivo y para el personal estatutario de los servicios de salud (EBEP art.2.3 y 4; L 55/2003 art.78), ***lo que deja fuera de la regulación del EBEP al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, que se rige por la legislación laboral*** **(**ETart.61 a 81; RD 1844/1994).

Dentro de estos aspectos orgánicos de la representación unitaria se incluyen las cuestiones referidas a: su naturaleza, ámbito, criterios de designación, número de representantes, variaciones de la plantilla, duración del mandato, revocación, cobertura de vacantes y reglas de funcionamiento interno.

Los **Delegados de personal** ***son órganos individuales de representación que, cuando son varios, ejercen sus funciones representativas conjunta y mancomunadamente***

La **Junta de personal** ***es un órgano colegiado que actúa por decisión mayoritaria de sus miembros*** (EBEPart.40.2 y 41.3)

Las principales diferencias existentes entre dichos órganos tienen que ver con:

- El **ámbito de la representación**, pues **los delegados de personal** ***se eligen en unidades electorales que no alcanzan los 50 funcionarios*****,** y **las Juntas de personal** ***en unidades electorales que cuentan como mínimo con un censo de 50 funcionarios;***

-Su **naturaleza**: ***mientras los delegados de personal son órganos individuales*** de representación que deben actuar conjunta y mancomunadamente, ***la Junta de personal es un órgano colegiado que toma sus decisiones por mayoría de sus miembros.***

Sin embargo, **los delegados de personal como órgano de representación** ***tienen las mismas competencias y derechos que las Juntas de personal, y*** sus miembros, las mismas garantías que los integrantes de las indicadas juntas (EBEP art.40 y 41).

La representación de los funcionarios ***en aquellas unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50 corresponde a los delegados de personal.***

Las Juntas de personal se constituyen en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

Para la elección ***tanto de Juntas de personal como de delegados de personal, el EBEP NO ha establecido distinciones en atención al tipo de relación o a la temporalidad del vínculo que une al funcionario con la Administración***, por lo que

todos los funcionarios en activo, tanto si son de carrera como si no, son considerados con el mismo valor numérico de uno a efectos electorales.

El número de miembros integrantes de los órganos de representación unitaria varía en atención al número de funcionarios ocupados en la unidad electoral correspondiente según una escala prevista en el EBEP. Dicho número, a diferencia de lo que sucede para los delegados sindicales, es inmodificable por la negociación colectiva.

a) Para los delegados de personal:

- hasta 30 funcionarios: 1

- de 31 a 49 funcionarios: 3

b) Para las Juntas de personal:

- 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 funcionarios en adelante: 2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

Para determinar la incidencia que sobre el número de integrantes de los órganos de representación unitaria tienen las variaciones de plantilla sucedidas con posterioridad a la realización de las elecciones, ***sigue siendo de aplicación la LORAP y esta contempla, en los supuestos de incremento de plantilla de al menos un 25%, se permite realizar elecciones parciales*** con la finalidad de adaptar la representación al número de trabajadores existentes, y por el tiempo que reste de mandato.

La duración y extinción del mandato, EBEP art.42; LOLS disp.adic.2ª.1: de **4 años**, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales. El mandato ***se entiende prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones***, si bien estos representantes con mandato prorrogado no se contabilizan a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos.

Además de por la celebración de nuevas elecciones, el mandato de los representantes puede extinguirse por la **revocación o la dimisión** del cargo.

Se precisan dos cuestiones:

1) ***El EBEP exige a los funcionarios la situación de servicio activo para poder ser electores y elegibles***, lo que permite entender que el carácter de miembro de una representación unitaria depende del mantenimiento de la condición de funcionario público. En consecuencia, la pérdida de este carácter lleva aparejada la extinción del mandato (EBEP art.44).

Entre las causas que determinan la pérdida de la condición de funcionario se incluyen (EBEP art.63): renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación total, separación del servicio, inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

2) ***Los funcionarios interinos***, dado que la elección como representantes no altera su vínculo con la Administración, llegado el término de su relación funcionarial ***cesan también como representantes (LORAP art.16.1)***

Revocación de los miembros de la representación unitaria, (LORAP art.20.2.4)*:* Los representantes electos ***solo pueden ser revocados durante su mandato por decisión de los funcionarios que los hayan elegido*** mediante asamblea convocada al efecto a instancia, ***como mínimo, de un tercio de los electores y por mayoría absoluta de estos mediante sufragio personal****, libre directo y secreto.*

La revocación no puede replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses desde la elección. Tampoco pueden efectuarse propuestas de revocación hasta transcurridos seis meses desde la anterior.

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de los mandatos deben ser comunicadas a la oficina pública de registro y al órgano competente ante quien se ostente la representación. Además, se deben publicar en el tablón de anuncios.

La provisión de las vacantes (LORAP art.19 y 20.3), se produce, en primer término, acudiendo al mecanismo de **sustitución automática** según se trate de delegados de personal o Juntas de personal, respectivamente.

a) Cuando la vacante afecte a los **delegados de personal**, ***se cubre automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido el número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.***

b) Si se trata de las **Juntas de personal**, la vacante se cubre automáticamente ***por el candidato siguiente de la misma lista a la que perteneciera el sustituido.***

Los sustitutos asumen el cargo por el tiempo que reste de mandato.

El EBEP, art. 39.6, prevé unas normas para el funcionamiento interno de las Juntas de personal, a diferencia de lo que sucede para los delegados de personal respecto de los que nada se contempla. Estas reglas son las siguientes:

a) **La Junta de Personal** debe **elegir un presidente y un secretario** entre los miembros de la misma. Al efecto es suficiente la mayoría simple.

b) Debe elaborar su propio **reglamento de procedimiento interno**, que no puede contravenir lo dispuesto en el mismo EBEP y legislación de desarrollo. ***El reglamento y sus modificaciones deben ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.***

c) En ambos casos, creación o modificación del reglamento, debe **remitirse copia** al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine.

Las funciones atribuidas a los representantes unitarios pueden ser clasificadas en dos tipos:

- **De representación de los funcionarios o personal laboral según el caso**: A diferencia que lo que sucede con la representación sindical -sección sindical-, los órganos de representación unitaria deben su existencia y sus funciones a la decisión del legislador ordinario. Por ello, solo pueden ejercer las funciones tradicionalmente denominadas reivindicativas o de representación -negociación huelga y promoción de conflictos colectivos- si una Ley expresamente les atribuye este tipo de facultades.

- **De implicación en la gestión de la Administración correspondiente**. A los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos se les reconocen determinados derechos en la gestión de la Administración:
  - Información.
  - Consulta.
  - Participación en la gestión.

3.1. La Información.

Los representantes unitarios de los funcionarios públicos tienen derecho a ser informados sobre los siguientes aspectos:

a) **Datos referentes** a la evolución de las ***retribuciones***.

b) **Evolución probable** del ***empleo*** en el ámbito correspondiente.

c) Programas de mejora del ***rendimiento***.

d) ***Sanciones impuestas por faltas muy graves***. No es necesario notificar a los representantes la tramitación del expediente disciplinario, basta la notificación de la imposición de la sanción

e) ***Política de personal.*** En este aspecto los Tribunales han entendido que los representantes unitarios y los delegados sindicales, entre otros, tienen derecho a ser informados de los extremos siguientes:

- nombramientos efectuados

- relación de trabajadores con nombramientos de carácter temporal de todas las categorías de personal estatutario que mantengan relación laboral

- redistribución de efectivos hecha por la Administración

- relación de puestos de trabajo

- modificación de la plantilla amortizando puestos de trabajo

- régimen de incompatibilidades

- plantillas orgánicas y vacantes existentes

- implantación de un nuevo horario

- modificación temporal de las condiciones de trabajo derivada de la reducción temporal de la plantilla

- situaciones de incompatibilidad del personal

- información sobre las actas donde se negociaron las condiciones de trabajo y la gratificación por servicios extraordinarios

- provisión de puestos mediante comisión de servicios

- miembros que componen una comisión de calificación

3.2. Derecho a emitir informe.

Los representantes unitarios tienen derecho a emitir informe, a solicitud de la Administración pública correspondiente, sobre las siguientes materias:

a) **Traslado *total o parcial de las instalaciones.***

b) **Implantación o revisión** de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

La emisión del informe debe ser previa **solicitud de la Administración**, por lo que dicho informe no es preceptivo, sino facultativo para la Administración que puede o no reclamarlo (TSJ Sevilla social 14-5-97).

3.2. Derecho a ser informados y oídos.

Los representantes unitarios deben ser informados y oídos en los siguientes casos:

a) **Establecimiento** de la **jornada** laboral y el horario de trabajo

b) Régimen de **vacaciones y permisos**

c) **Expedientes disciplinarios** que pudieran incoarse a los delegados de personal y miembros de las Juntas de personal durante su mandato y el año inmediatamente posterior (EBEP art.41.1.c).

3.3. Derechos de participación

El derecho a colaborar con la Administración para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad puede calificarse como una manifestación de un mayor nivel de implicación de los representantes unitarios en la gestión de la Administración.

3.4. Funciones de vigilancia del cumplimiento de las normas.

Los representantes unitarios ***pueden ejercer funciones de vigilancia del cumplimiento por la Administración de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo***, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo, pudiendo ejercer las acciones oportunas ante los organismos competentes.

En este sentido, se atribuye a los representantes unitarios legitimación para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, no pudiendo llevar a cabo actuaciones que excedan de la representación de los funcionarios

El EBEP también contempla ***el deber de sigilo profesional*** de los delegados de personal, de los miembros de las Juntas de personal y de estas en su conjunto.

3.5. Las garantías de la función representativa

Estas garantías son aplicables, también, a los delegados sindicales que hayan sido designados conforme se establece en la LOLS (EBEP art.41; LOLS art.10.3)

Tales garantías admiten una división en dos, c***omprenden tanto derechos de las representaciones para un mejor ejercicio de sus funciones***, ***como derechos atribuidos en exclusiva a los miembros de las representaciones para proteger su figura frente a eventuales ataques de su empleado***r, garantías propiamente dichas.

3.5.1. Los derechos instrumentales.

Estos derechos engloban facultades de naturalezas muy distintas, si bien todos ellos están encaminados a dotar de mayor efectividad a la labor representativa de los representantes unitarios de los funcionarios públicos. **Tales derechos son:**

- la libertad de acceso y circulación por las dependencias administrativas
- la libertad de distribución de publicaciones
- el crédito horario y
- el derecho de reunión.

Libertad de acceso y circulación por las dependencias administrativas.

Los miembros de las representaciones ***tienen libertad de acceso y circulación por las dependencias*** de su unidad electoral siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de las mismas, y lo realicen dentro de los horarios habituales de trabajo.

Libertad de distribución de publicaciones.

Los miembros de las representaciones tienen derecho a ***la libertad de distribución de todo tipo de publicaciones***, tanto en cuestiones sindicales como profesionales, sin que sea preciso cumplir ningún requisito, como podría ser la comunicación previa al órgano correspondiente.

Crédito horario.

Los miembros de las representaciones tienen derecho a disponer de ***un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.***

El **número de horas** que corresponde a cada representante se encuentra en función del número de funcionarios ocupados en la unidad electoral correspondiente, **según la siguiente escala:**

- hasta 100 funcionarios: 15 horas;
- de 101 a 250 funcionarios: 20 horas;
- de 251 a 500 funcionarios: 30 horas;

- de 501 a 750 funcionarios: 35 horas;
- más de 751 funcionarios: 40 horas.

Aunque nada establece el EBEP sobre la forma de disfrute del crédito horario, parece necesario un **previo aviso y justificación** *ante la jefatura del personal de la que dependa el representante*.

En cuanto a su **utilización**, debe tenerse en cuenta que si bien las horas se conceden a título individual a cada representante, *cabe su **acumulación** en uno o varios miembros de la representación unitaria que concurrieron a las elecciones bajo una misma candidatura o de los delegados sindicales, lo que da lugar a los liberados sindicales*.

Por tanto, **la figura *del liberado sindical se produce cuando los miembros de la Junta de personal o delegados de personal (o delegados sindicales), acumulan los créditos horarios a que cada uno de ellos tiene derecho*** y, en base a esa acumulación, se releva totalmente de la prestación de servicios a un funcionario para que se dedique a labores de representación. Es, pues, de tal acumulación de horas de la que procede la liberación sindical, de tal manera que la cesión del crédito a favor de otro miembro supone la pérdida del propio. ***La condición de liberado sindical debe ser comunicada ante la Jefatura de Personal***

La desvinculación de un representante de la candidatura por la que fue elegido impide que pueda acumular el crédito horario de los restantes miembros de dicha candidatura

Derecho a tablón de anuncios y local adecuado.

El EBEP no menciona nada sobre dos derechos instrumentales tradicionales de las representaciones unitarias en determinados centros de trabajo, que sí eran reconocidos por la LORAP: *el derecho a disponer de un local adecuado y el derecho a disponer de tablones de anuncios aptos para la exposición de anuncios sindicales*. Su existencia parece que queda reconducida a lo que pueda establecerse en la negociación colectiva.

3.6. Las garantías de los miembros de la representación.

Los representantes cuentan con los siguientes derechos:

- derecho de audiencia
- derecho a no ser trasladados ni sancionados y
- derecho a no ser discriminados en su promoción económica o profesional

Derecho de audiencia.

Se reconoce a los representantes ***el derecho de audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos durante el tiempo de su mandato*** y

durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado, prevista en el procedimiento sancionador de todo funcionario público por las normas que rigen la función pública

La sección sindical a la que pertenece el delegado sindical a quien se le ha abierto expediente sancionador, también tiene derecho de audiencia

Derecho a no ser trasladado ni sancionado.

Los miembros de la representación unitaria tienen derecho ***a no ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo***, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión y el traslado o la sanción se base en la actuación del funcionario en el ejercicio de su representación

El precepto se dirige a evitar que se utilice el poder disciplinario de la Administración como medida de **represalia contra el representante**, pero no impide que este, como prestador de servicios que es, pueda ser sancionado por el incumplimiento de sus obligaciones. En correlación con esto, implica que en una sanción de **suspensión de empleo y sueldo** de un representante unitario no lleva aparejada la suspensión de su actividad representativa.

Derecho a no ser discriminado.

El EBEP reconoce expresamente el derecho de los miembros de las ***representaciones a NO ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de sus funciones***.

El **amparo constitucional** de los representantes -unitarios y sindicales- a no ser discriminados en su promoción económica o profesional, *ha dado lugar a una consolidada doctrina constitucional que viene a reconducirse a una inversión de la carga de la prueba,* ***la garantía de indemnidad*** y, en su caso, a una correcta aplicación del derecho a la intangibilidad

Inversión de la carga de la prueba.

Este mecanismo funciona del modo siguiente:

- En primer lugar, ***es necesario que el funcionario aporte en su demanda indicios que generen una razonable sospecha de apariencia o presunción a favor de su alegato***;

- Si ello se produce, ***la Administración debe probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos*** o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.

No se trata de la prueba de un hecho negativo, sino de la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter ajeno a la violación de derechos fundamentales.

Garantía de indemnidad.

Es el derecho del empleado a NO sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación económica o profesional. Dicha garantía **veda cualquier diferencia de trato por razones sindicales**, porque el derecho fundamental a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si su ejercicio tiene consecuencias negativas para quien la realiza. También repercute sobre la misma organización sindical, dado el efecto disuasorio que tiene sobre la decisión de realizar funciones sindicales del trabajador

Derecho a la intangibilidad.

La libertad sindical ***NO confiere a los representantes sindicales el derecho a la intangibilidad de su puesto de trabajo***, que impida a la Administración adoptar aquellas medidas que, desde el aspecto organizativo de sus servicios, considere necesarias para el mejoramiento y la mayor eficacia de estos.

Y por último, 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***.

3.7. 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.

4. UNIDADES ELECTORALES

4.1. En el ámbito de la Administración General del Estado.

Se elige una Junta de personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

a) ***Una por cada uno de los Departamentos ministeriales*** incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.

b) ***Una para cada Agencia, ente público u organismo*** no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.

c) ***Una en cada provincia, excluida la de Madrid, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, en la Delegación o Subdelegación de Gobierno***, en la que deben incluirse los Organismos Autónomos, Agencias, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Una para cada ente u organismo público no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) ***Una para los funcionarios destinados en las misiones diplomáticas en cada país,*** representaciones permanentes, oficinas consulares e instituciones y servicios de la Administración del Estado en el extranjero. ***Cuando no se alcance el censo mínimo de 50, los funcionarios han de votar en los Servicios Centrales de los respectivos Departamentos Ministeriales.***

f) Una en cada provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla para el **personal estatutario** de los servicios públicos de salud.

g) Una para el personal docente de los **centros públicos no universitarios**, en cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.

En las Unidades Electorales que no alcancen el **mínimo de 50 funcionarios**, éstos ejercen su representación en la Junta de personal del Departamento al que estuviera adscrito el Organismo o Unidad administrativa de que se trate.

En la **Administración de Justicia**, se elige **una Junta de personal en cada provincia**, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, para todo el personal funcionario a su servicio. ***Además, en Madrid se elige otra Junta de personal para el personal adscrito a los órganos centrales de la Administración de Justicia.***

4.2. En las Comunidades Autónomas

a) En las Comunidades Autónomas pluriprovinciales:

- ***Una en los servicios centrales de cada una de ellas;***

- ***Una en cada provincia para los funcionarios destinados en ellas.***

b) En las Comunidades Autónomas uniprovinciales: ***una para todos los funcionarios destinados en ellas.***

c) En **otras Juntas de personal**:

- ***Una en cada provincia para el personal docente*** de los Centros públicos no universitarios, cuando estén transferidos los servicios;

- ***Una en cada área de salud*** para el personal al servicio de Instituciones Sanitarias públicas dependientes de la Comunidad Autónoma;

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

- ***Una para el personal de cada Organismo autónomo, siempre que en conjunto tenga un censo mínimo de 150 funcionarios***. De no alcanzarse dicho mínimo los funcionarios ejercerán su representación a través de las siguientes Juntas: una en los servicios centrales de cada una de las CCAA pluriprovinciales; una en cada provincia para los funcionarios destinados en ellas, cuando la Comunidad Autónoma sea pluriprovincial; una para todos los funcionarios destinados en las CCAA uniprovinciales.

4.3. En la Administración Local.

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

4.4. Específicamente en la Administración de Castilla y León,

El Pacto sobre Derechos de Representación Sindical, suscrito el 30 de noviembre de 2012, por la Administración de la Comunidad y la mayor parte de las organizaciones sindicales (BOCyL núm. 244/2012, de 20 de diciembre), no ha modificado esta materia, con respecto a lo dispuesto en el Pacto anterior, y **establece las siguientes Unidades Electorales, y, por consiguiente, Juntas de Personal:**

- ***Una en los Servicios Centrales*** para el personal funcionario dependiente de los mismos, con independencia de la localidad de destino.
- ***Una en cada Área de Salud para el personal funcionario y estatutario***, sanitario o no, incluido aquel personal que preste servicios en la Gerencia de Emergencias Sanitarias a nivel provincial.
- ***Una en cada provincia para el personal docente de los Centros públicos no universitarios.***
- ***Una en cada provincia para el personal no incluido en ninguna otra y destinado en ella.***

5. 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.

5.1. 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) **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 regulados 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.

6. EL DERECHO DE HUELGA Y SU EJERCICIO

El artículo 28.2 de la Constitución española reconoce el derecho de huelga: ***"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".***

El art. 28.2 de la Constitución Española no ha sido desarrollado todavía por el legislador con posterioridad a la Constitución, de manera que en la actualidad sigue rigiendo el Título I del **Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo** con la depuración que del mismo hizo el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril.

Así, **el Tribunal Constitucional**, en la sentencia de 8 de abril de 1981, nos dice que una primera aproximación a su concepto podría hacerse a través de los significados que a la palabra se le atribuyen en el lenguaje espontáneo, tal como aparece, por ejemplo, fijado en el diccionario de la Real Academia Española, donde se dice que huelga (de holgar) es ***"espacio de tiempo en que uno está sin trabajar",*** y también "***cesación o paro del trabajo del personal empleado en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos".***

Alonso Olea define la huelga como una *"suspensión colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores"* y Palomeque, como "*cesación colectiva y concertada del trabajo decidida por los trabajadores en defensa de sus intereses frente a los empresarios o asociaciones empresariales*".

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 15, se ***reconocen expresamente tales derechos a todos los empleados públicos, sin especificar nada más en el caso de la huelga y remitiendo a la legislación correspondiente en el caso del planteamiento de los conflictos colectivos***.

No obstante lo anterior, **los miembros de las Fuerzas Armadas ESTÁN EXCLUIDOS del ejercicio del derecho de huelga,** de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, ***igualmente, los miembros de la Guardia Civil también están excluidos del ejercicio del derecho de huelga,*** de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, cuyo art. 12 dispone que "***los Guardias Civiles no podrán ejercer el derecho de huelga*** *ni realizar acciones sustitutivas o similares a la misma, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios*".

También están excluidos del ejercicio del derecho de huelga los miembros de la Policía Nacional, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, al disponer su art. 8.3 que los Policías Nacionales ***"no podrán ejercer, en ningún caso, el derecho de huelga ni acciones sustitutivas del mismo, o actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios".***

El derecho de huelga PUEDE SER SUSPENDIDO en los siguientes supuestos:

a) Si se declara el estado de alarma en todo o en parte del territorio nacional. (La declaración la realiza el Gobierno en caso de paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad y de adopción de medidas de conflicto por concurrir circunstancias tales como catástrofes, calamidades, desgracias públicas, crisis sanitarias o situaciones de desabastecimiento de productos de primera necesidad. ***En la declaración del estado de alarma puede acordarse la intervención de las empresas o servicios y la movilización de su personal con el fin de asegurar su funcionamiento.***)

b) Si se declara el **estado de excepción**, (cuando el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad se vea tan gravemente alterado que es insuficiente el ejercicio de las potestades ordinarias para restablecerlo o mantenerlo. Se declara por el Gobierno previa **autorización** del Congreso de los Diputados.)

c) Si se declara el **estado de sitio** por mayoría absoluta del Congreso de los Diputados a propuesta exclusiva del Gobierno, (cuando se produzca o amenace producirse una insurrección o acto de fuerza contra la soberanía o independencia de España, su integridad territorial o el ordenamiento constitucional, que no pueda resolverse por otros medios.)
En los estados de excepción y sitio es posible autorizar la prohibición de huelgas y la adopción de medidas de conflicto colectivo*, así como la intervención de empresas y servicios y la movilización de su personal.*

La huelga es el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo, por parte de los trabajadores, como medida de presión en defensa de sus intereses.
El ejercicio del derecho de huelga supone: el cese de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores afectados y la no ocupación por los trabajadores del centro de trabajo.

La titularidad del derecho de huelga es de carácter individual pero su ejercicio es de carácter colectivo. Es decir:

a) ***La titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores y a cada uno de ellos le corresponde individualmente el derecho de ejercitarlo***, secundando o no libremente la huelga previamente convocada por los sujetos colectivos legitimados para ello.
Forman parte del contenido individual del derecho de huelga las siguientes facultades:
– participación voluntaria en las acciones preparatorias o de desarrollo de la huelga;
– adhesión a una huelga ya convocada;
– decisión de incorporase al trabajo en cualquier momento de su desarrollo.

b***) la proyección colectiva de la huelga corresponde a los trabajadores, a las organizaciones sindicales, los representantes legales de los trabajadores y la asamblea de trabajadores***. Estas facultades, que conforman el contenido colectivo del derecho de huelga, son:
- convocatoria de la huelga;
- elección de su modalidad;
- determinación de sus objetivos;
- publicidad o proyección exterior;
- negociación para solucionar el conflicto;
- decisión de darla por terminada

6.1. CLASES DE HUELGA

Cabe hacer de la huelga tantas clasificaciones como puntos de vista se adopten. **Alonso Olea la clasifica en:**

Huelga **lícita, ilícita o ilegal**, según que en su ejercicio se adapten o no a la legislación vigente (legal, abusiva e ilegal son los términos que usa el RDLRT).

A. Huelgas ilegales

Son aquellas que reciben una respuesta sancionadora del Ordenamiento jurídico (son causas de despido). Según el art. 11 del RDLRT, **las huelgas son ilegales:**

a. Cuando se inicien o sostengan *por motivos políticos* o con cualquier finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b. Cuando sean ***de solidaridad o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan***. (El precepto decía originariamente "*afecten directamente*", pero dicha expresión fue declarada inconstitucional por la sentencia 11/1981, de 8 de abril, del Tribunal Constitucional).

c. Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, ***lo pactado en un convenio*** colectivo o lo establecido por laudo.

d. Cuando se produzcan *contraviniendo lo dispuesto en el RDLRT*, o lo expresamente pactado en el convenio colectivo para la solución de conflictos.

e. Cuando se realicen *con ocupación de lugares de trabajo.*

B. Huelgas abusivas

Según el art. 7.2 del RDLRT, se considerarán abusivas:

a. ***Las huelgas rotatorias***.

b. ***Las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo.***

c. ***Las huelgas de celo o reglamento.***

d. En general ***cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga***, es decir, cualquier forma distinta a la *"cesación de trabajo"*, que es la huelga propiamente dicha.

C. Huelgas licitas:

Las restantes formas de huelga se presumen lícitas, *existe una presunción a favor de los trabajadores de que la huelga es legal* ***y es al empresario a quien corresponde la prueba de que se ha actuado con abuso de derecho*** al optar por una determinada

modalidad, para lo que debe acreditar fehacientemente las siguientes circunstancias que así lo demuestren

a) Que produzca un perjuicio grave en relación a las condiciones y circunstancias de la empresa...
b) Que el daño sea desproporcionadamente oneroso en función del objetivo perseguido por la huelga.
c) La intencionalidad de los convocantes de causar ese daño a la empresa con la elección de esa concreta modalidad.

6.2. PROCEDIMIENTO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Están legitimados para convocar o declarar una huelga, según el artículo 3.2 del RDLRT:

1. ***Los propios trabajadores del centro de trabajo afectado por el conflicto***, quienes decidirán en votación secreta y **por mayoría simple**.

2. ***Los representantes legales de los trabajadores.*** Según la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, el ejercicio del derecho de huelga puede ser realizado *"personalmente por los trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda"*. En el caso de los representantes, el acuerdo habrá de ser adoptado por representación mayoritaria de los mismos.

3. ***Los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.***

Comunicación de la huelga:

El acuerdo de declaración de la huelga habrá de comunicarse al empresario o empresarios afectados y a la Autoridad laboral por los representantes de los trabajadores. Tal comunicación debe ser escrita y habrá de hacerse ***con una antelación mínima de CINCO DÍAS NATURALES a la fecha de iniciación.*** *El plazo* ***se ampliará a DIEZ DÍAS naturales cuando la huelga afecte a empresas encargadas de la prestación de cualquier clase de servicios públicos,*** viniendo obligados en este supuesto los representantes de los trabajadores a efectuar la publicidad necesaria para que la huelga sea conocida por los usuarios del servicio.

En la comunicación escrita habrá de constar:

1. Identificación de los convocantes.

2. Motivo por el que convocan gestiones previas realizadas para solucionar el conflicto.

3. Fecha de iniciación y duración de la huelga.

4. Designación de los componentes del Comité de huelga.

Constitución del Comité de huelga

No podrá exceder de 12 miembros, y, ***en las huelgas que afecten a un solo centro de trabajo, sólo podrá estar integrado por trabajadores del propio centro de trabajo***. Corresponde a este órgano participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se lleven a cabo tendentes a la solución del conflicto, debiendo negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan en cualquier momento dar por terminada la huelga.

Durante la huelga tienen que garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas en el centro de trabajo (art. 6.7).

Desarrollo de la huelga.

Siendo el derecho de huelga un derecho de titularidad individual, aunque de ejercicio colectivo, la decisión de sumarse o no a la huelga es individual, y ***la ley impone la obligación de respetar el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que decidan no sumarse a la huelga.***

Ello no obsta al derecho de los huelguistas a efectuar publicidad de forma pacífica y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna (cajas de resistencia). Son los llamados *"piquetes de huelga"*.

Se prohíbe el "*esquirolaje*" por parte del empresario. Sobre los empresarios afectados por la huelga pesa la prohibición de contratar trabajadores ajenos a la empresa para sustituir a los huelguistas.

En cuanto al comité de huelga, se le impone la obligación de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y materias primas, de manera que, finalizada la huelga, se puedan reiniciar las tareas con normalidad (art. 6.7. del RDLRT). Según la sentencia 11/1981, de 8 de abril, del Tribunal Constitucional, la designación de los trabajadores que deben efectuar estos servicios es una facultad compartida entre el empresario y el comité de huelga.

Y, respecto a ambos (el empresario y el comité de huelga), se les impone la obligación de negociar para llegar a la solución del conflicto mediante un acuerdo que, de obtenerse, tendrá la misma eficacia que lo pactado en un convenio colectivo. **La ley**

autoriza a la Inspección de trabajo a hacer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en las huelgas y otros conflictos laborales desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Efectos del ejercicio del derecho de huelga.

Siendo tradicional la distinción entre huelga legal e ilegal a la hora de analizar sus efectos, es de destacar que ***no existe en nuestro Ordenamiento jurídico ningún mecanismo ni procedimiento, ni administrativo ni judicial, para obtener una declaración previa de legalidad o ilegalidad de la huelga***, sino que, justamente, al valorar jurídicamente el ejercicio, el contenido, el desarrollo y/o las consecuencias de la huelga, es cuando se puede valorar esa circunstancia.

El efecto primero y básico del ejercicio legal del derecho de huelga es la **suspensión de los contratos de trabajo de los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga, de las obligaciones laborales recíprocas básicas:**

1. No hay prestación de servicios.

2. No se devengan salarios (art. 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –en adelante ET-, que ha sustituido y derogado al anterior texto refundido, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y art. 6.2. del RDLRT).

3. Como consecuencia de tal suspensión, el empresario y el *trabajador* ***no vienen obligados a cotizar a la Seguridad Social durante el período de huelga***, si bien a los **trabajadores en huelga se les considera en alta especial en la Seguridad Social**. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad temporal (art. 6.3. del RDLRT).

Haremos alguna precisión en cuanto a los efectos señalados: ***en cuanto a los salarios, no sólo se pierden los correspondientes a los días trabajados, sino también las partes proporcionales de los días de descanso semanal (no de los festivos que no coincidan con los días de huelga) y gratificaciones extraordinarias***.

Sin embargo, no perjudica la huelga al derecho al cómputo de antigüedad ni al derecho al disfrute del periodo de vacaciones.

Los trabajadores que no ejercen su derecho a la huelga, por estar obligados a prestar servicios, dentro de los servicios establecidos como esenciales, han de percibir sus retribuciones por los días en los que trabajen, puesto que en tales días sus contratos no están suspendidos.

Durante la huelga, no pueden percibirse prestaciones de desempleo ni por incapacidad temporal** (salvo hospitalización) y **sí se tiene derecho a asistencia sanitaria y protección familiar.

Otros efectos de la huelga legal son:

1. La prohibición del empresario de sustituir a los trabajadores en huelga por personas no vinculadas al centro de trabajo. Por su parte, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, prohíbe la celebración de contratos de puesta a disposición *"para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria"* (art. 8.a) de la citada Ley 14/1994).

2. La imposibilidad de despedir, ni imponer sanciones, por el hecho del ejercicio de la huelga, salvo que en su desarrollo se cometan infracciones (obligación de secreto profesional, deber de no concurrencia, etc.), que puedan cometerse al margen de la huelga, pero durante ésta.

En cuanto a la huelga ilegal, tampoco extingue por sí misma el contrato, si bien, ciertamente, supone un incumplimiento que, si resultara grave y culpable, podría dar lugar a una acción de despido.

El art. 54 del ET no contempla específicamente entre las causas del despido disciplinario la participación en una huelga ilegal, pero, al ser cierto el incumplimiento, cabe alegar otras causas del artículo 54, tales como la indisciplina o desobediencia o la trasgresión de la buena fe contractual.

La jurisprudencia viene considerando reiteradamente como procedentes los despidos por "participación activa en huelga ilegal".

En las huelgas ilegales, cabe la existencia de responsabilidad por daños, responsabilidad que puede ser exigida a los sindicatos convocantes o a los propios trabajadores participantes tanto por culpa contractual como extracontractual (art. 1101, 1902. y 1903 del Código Civil).

Límites del derecho de huelga.

Partiendo de la afirmación de que ningún derecho es ilimitado o absoluto, o lo que es lo mismo, que todo derecho debe ejercitarse con respeto a otros derechos que con él se relacionan, debe concluirse que también el derecho de huelga debe estar sometido a limitaciones, que, permitiendo su legítimo ejercicio, y sin vaciarlo de contenido, eviten las lesiones a otros derechos o bienes también constitucionalmente protegidos. Por ello, se han impuesto por el legislador limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.

En el mismo **art. 28 de la Constitución Española** se dispone que *"**la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad"**.*

También el derecho de huelga debe hacerse compatible con el orden público y la seguridad del Estado, el art. 28.2 protege los intereses profesionales de los trabajadores, pero no ampara la perturbación de la vida social ni la remoción del orden estatal.

En situaciones de especial gravedad, puede llegarse, no ya a la limitación del derecho, sino incluso a su suspensión temporal, facultad que confiere a la Autoridad gubernativa la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de julio, **de los estados de alarma, excepción y sitio,** con amparo constitucional en el art. 55.1 de la Constitución Española.

Caben otras limitaciones tendentes a proteger derechos o bienes de los ciudadanos y a garantizar que la huelga no imponga más gravámenes o molestias que aquellos que sean necesarios. El art. 6.4 del RDLRT impone el respeto a la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieren sumarse a la huelga, permitiendo la información, pero vedando la coacción.

El art. 315 del Código Penal tipifica como delito y establece sanciones penales para quienes, actuando en grupo, o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Terminación de la huelga.

Sin perjuicio de las formas de terminación de la huelga (por las diversas formas de terminación de los conflictos), que puedan preverse en los convenios colectivos, **la huelga puede terminar:**

a. *Por desistimiento de los trabajadores*, que puede tener lugar en cualquier momento.

b. *Por acuerdo entre las partes*, teniendo lo acordado la misma eficacia que si lo fuese en Convenio colectivo.

c. *Por mediación de la Inspección de trabajo*.

d. *Por intervención gubernativa* mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional.

6.3. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD

El último inciso del apartado 2 del art. 28 de la Constitución Española, tras reconocer el derecho de huelga, establece que "***la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."***

Hasta la fecha no se ha aprobado una Ley Orgánica que regule el ejercicio de este derecho.

Entre tanto es el párrafo segundo y último del artículo 10 del citado RDLRT el que se ocupa de esta cuestión, al establecer que *"cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad,* ***la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.*** *El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.".*

A propósito de este precepto, el Tribunal Constitucional ha declarado lo que sigue:

1. ***Para que un servicio sea esencial, deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos,*** entendiendo por estos últimos *"los derechos fundamentales, las libertades públicas, y los bienes constitucionalmente protegidos"* (sentencias del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1981 y de 24 de abril de 1986).

2. La ***"Autoridad gubernativa"***, que puede adoptar las medidas, son el Gobierno y *"aquellos órganos del Estado que ejerzan potestades de gobierno"* (sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de julio de 1981), como son, y así lo ha reconocido de forma reiterada y consolidada la jurisprudencia, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas.

3. El término ***"mantenimiento"*** del art. 28.2 de la Constitución Española excluye aquellas garantías que pretenden un funcionamiento normal, pues mantener un servicio implica la prestación de los trabajos necesarios para la **cobertura mínima** de los derechos, libertades bienes que el propio servicio satisface, ***pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual*** (sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de mayo de 1986).

4. ***En cuanto a las garantías que se deben adoptar****, deben ser aquéllas* ***que sean proporcionales al fin perseguido***, en una efectiva ponderación de los intereses en juego (sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de abril de 1986).

En cuanto a las facultades que el art. 10 del RDLRT otorga a la Autoridad gubernativa, se han promulgado multitud de Decretos declarando la esencialidad de esos servicios y delegando en la Autoridad gubernativa correspondiente en cada caso la fijación del personal necesario para asegurar el servicio.

La práctica habitual (aconsejada, pero no impuesta, por los Tribunales de Justicia) ha sido la negociación previa de las partes implicadas en la huelga, y**, *si no se llega a un acuerdo (situación frecuente), la Autoridad gubernativa correspondiente fijará los mínimos estimados necesarios*,** es decir, los servicios esenciales de la comunidad, con un posterior control jurisdiccional, en su caso.

ACADEMIA IRIGOYEN 3.0