

# BALEARES SINDICAL



ORGANIZACION SINDICAL DE BALEARES  
MATIAS MONTERO, 11

## CONVOCATORIA DE ELECCIONES SINDICALES

ACUERDO del Comité Ejecutivo Sindical por el que se da cumplimiento al Acuerdo de la Permanente del Congreso Sindical de 5 de mayo de 1975, sobre convocatoria de elecciones sindicales y publicación de las normas electorales.

La Comisión Permanente del Congreso Sindical, reunida el 5 de mayo corriente, aprobó la convocatoria de elecciones sindicales para la renovación de los cargos representativos en la Empresa y en los órganos de gobierno de las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos, y asimismo las directrices para la elaboración de las normas electorales que regirán en la citada convocatoria.

El Comité Ejecutivo Sindical, en su reunión de 9 de mayo de 1975, aprobó las normas requeridas para el desarrollo de la convocatoria y de las directrices electorales acordadas por la Permanente del Congreso. En su virtud, en los términos del Acuerdo del Comité Ejecutivo Sindical, se dispone:

Artículo 1.— Se convocan elecciones para proveer los siguientes cargos sindicales:

a) Enlaces sindicales. Vocales de Jurados de Empresa. Delegados sindicales de Empresa o centro de trabajo y representantes del personal en los Consejos de Administración en las Empresas.

b) Presidente, Vicepresidentes y Vocales de los órganos de gobierno de las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos y de sus Organizaciones profesionales.

Artículo 2.— 1. Los calendarios de operaciones electorales se establecerán de forma que entre la publicación de esta convocatoria y la elección exista un período mínimo de veinte días.

2.— Las Comisiones Electorales provinciales ajustarán los calendarios de manera que las

elecciones se realicen normalmente antes del 30 de junio próximo y, en todo caso, deberán haber finalizado la totalidad de las operaciones electorales el 15 de julio siguiente.

Artículo 3.— En todas las Empresas o centros de trabajo en los que hayan de celebrarse elección y en la sede social de las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos estarán expuestas al público veinticuatro horas antes de la iniciación del plazo de presentación de candidatos, las listas actualizadas de electores, la de puestos electorales a cubrir con especificación de categorías y el calendario de actos electorales.

Artículo 4.— Se aprueban las normas electorales que se publican en los anexos I y II referidas, respectivamente, a las elecciones en la Empresa y en las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos.

Artículo 5.— Todas las Entidades y Organismos Sindicales darán carácter preferente a las actuaciones relacionadas con el proceso electoral y proveerán lo necesario para que los electores que lo requieran dispongan de la debida información, asesoramiento o asistencia.

Artículo 6.— Se faculta a la Comisión Electoral Nacional para que, en desarrollo del presente Acuerdo, dicte las instrucciones necesarias para su mejor cumplimiento.

Artículo 7.— Las presentes normas entrarán en vigor el día de su publicación en el "Boletín de la Organización Sindical".

Madrid, 9 de mayo de 1975.— El Ministro de Relaciones Sindicales, Presidente del Comité Ejecutivo Sindical, Alejandro Fernández Sordo.



# NORMAS POR LAS QUE SE REGISTRAN LAS ELECCIONES EN LA EMPRESA

## I ENLACES SINDICALES

### Artículo 1o.— OBLIGACION DE ELEGIR ENLACES SINDICALES.

Se elegirán Enlaces Sindicales en todas las empresas, ya sean públicas, privadas o mixtas, a las que alcance el deber de sindicación y ocupen ordinariamente un mínimo de seis trabajadores.

### Artículo 2o.— NUMERO DE ENLACES SINDICALES.

1.— El número de Enlaces Sindicales que habrán de ser elegidos se registrará por la siguiente escala:

- De 6 a 25 trabajadores, un Enlace.
- De 26 a 50 trabajadores, dos Enlaces.
- De 51 a 100 trabajadores, cuatro Enlaces.
- De 101 a 250 trabajadores, ocho Enlaces.
- De 251 a 500 trabajadores, dieciséis Enlaces.

Enlaces.

- De 501 a 1.000 trabajadores, treinta y seis Enlaces.

- De más de 1.000 trabajadores, cuarenta y ocho Enlaces y uno más por cada 250 trabajadores o fracción que exceda de 2.000.

2.— Cuando exista pluralidad o dispersión de centros de trabajo o establecimientos diferenciados de una misma empresa se, en el ámbito de la Unión Local, la Comisión electoral Provincial adoptará las determinaciones oportunas para el cómputo censal y la fijación y distribución del número de Enlaces, que podrá ser ampliado para alcanzar una ponderada representación de los distintos factores.

### Artículo 3o.— ENLACES JUVENILES.

En las empresas o centros de trabajo que de modo habitual empleen menores de 18 años cuyo número represente el 10 por ciento del censo total y un mínimo de diez trabajadores, o cuando sin alcanzar dicho porcentaje el número de jóvenes exceda de veinticinco la Comisión Electoral Local podrá autorizar la elección, por los referidos trabajadores y de entre ellos, de Enlaces Sindicales en número proporcional al censo. No se computarán estos Enlaces a los efectos del artículo 2o.—

### Artículo 4o.— DISTRIBUCION DE PUESTOS ELECTORALES.

1.— El número total de Enlaces Sindicales a elegir, con arreglo a la escala del artículo 2o.—, se distribuirá entre los grupos electorales de técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados, ponderando en la medida conveniente, además de su respectivo volumen censal, los distintos factores característicos referentes a la diferenciación de centros, secciones, departamentos, turnos,

categorías o especialidades profesionales y cualquier otra circunstancia similar, así como la participación de jóvenes trabajadores a que alude el artículo anterior, todo ello de conformidad con los Planes electorales.

2.— Se tendrán en cuenta, asimismo, las siguientes reglas específicas.

a) Cuando solo exista un Enlace Sindical, no se hará diferenciación alguna electoral.

b) En el caso de que sean dos los Enlaces Sindicales un puesto se reservará, conjuntamente, a técnicos y administrativos y el otro a especialistas y no cualificados.

c) Si los Enlaces Sindicales fueron cuatro se reservará un puesto a cada grupo electoral, salvo que, excepcionalmente, el número de electores de alguno de ellos sea tan exiguo que se estime procedente otra distribución.

### Artículo 5o.— NATURALEZA DEL SUFRAGIO.

El sufragio será libre y secreto y su ejercicio constituye un derecho y un deber sindical.

Están excluidos del deber de votar quienes en la fecha de la elección se hallen ausentes del lugar de la votación o se encuentren en imposibilidad física de ejercer el derecho de voto por cualquier causa.

### Artículo 6o.— DURACION DEL MANDATO ELECTORAL.

El mandato electoral tendrá la duración de cuatro años sin perjuicio de lo que se establece para los Delegados Sindicales en el artículo 42.

### Artículo 7o.— ELECTORES.

1.— Para ejercer el derecho de sufragio sindical se requiere:

a) Tener 18 años cumplidos en la fecha de publicación de la convocatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3o.—

b) No estar inhabilitado para su ejercicio por norma legal o estatutaria o resolución firme del órgano competente.

c) Estar incluido en la lista electoral actualizada correspondiente.

2.— En cuanto al derecho de sufragio de los extranjeros registrará lo dispuesto en el Decreto 1265/1971 de 9 de junio.

### Artículo 8o.— DERECHOS DE LOS ELECTORES.

Son derechos de los electores:

1.— Presentar su candidatura y participar en la promoción de otros candidatos cuando concurren las circunstancias exigidas para la elección.

2.— Intervenir en las actividades de propaganda para las que se hallasen legalmente habilitados.

3.— Presenciar los escrutinios.

4.— Ejercitar reclamaciones y recursos de



acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

#### Artículo 9o.— ELEGIBLES.

1.— Serán elegibles para Enlaces Sindicales quienes, además de las condiciones generales para ser elector, cumplan los siguientes requisitos:

- a) Saber leer y escribir.
- b) No estar incapacitados por acuerdo, resolución o sentencia del órgano competente de los que resulte la suspensión o inhabilitación para el ejercicio del cargo sindical.
- c) Acreditar en el período inmediatamente anterior a la convocatoria un mínimo de dos años de actividad laboral en la empresa o centro de trabajo en que se realice la elección.

d) Ser proclamado candidato en la forma exigida en cada caso.

2.— En las empresas que hubieran iniciado sus actividades en el último trienio o que el censo de electores haya sufrido variación en más de un cincuenta por ciento en dicho período, la Comisión Electoral Nacional o Provincial, respectivas, podrán reducir la exigencia de antigüedad o referirla a la antigüedad en la profesión u oficio.

3.— Asimismo, cuando por la peculiar estructura de la empresa o la naturaleza de sus actividades, una parte importante del personal realice la prestación laboral por períodos determinados o con carácter eventual; por temporadas o campañas u otra característica similar, se aplicará la regla del apartado anterior, total o parcialmente.

Igual norma regirá para los Enlaces del artículo 3o.—

#### Artículo 10.— INCOMPATIBILIDADES.

No podrán ser Enlaces Sindicales quienes ejerzan en la empresa puestos directivos calificados de confianza, salvo los de Consejeros Laborales, ni tampoco los que tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el titular de la empresa o cualquiera de los miembros del Consejo de Administración.

#### Artículo 11.— DERECHOS DE LOS CANDIDATOS.

Son derechos de los candidatos, además de los que les corresponden como electores:

- 1.— Tener a disposición para examen, en el lugar de la empresa que se fije, la lista electoral que afecte a su candidatura.
- 2.— Realizar las operaciones de propaganda autorizada, de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades.
- 3.— Ejercitar las demás facultades que en relación con las operaciones electorales les reconozcan los Estatutos o normas reglamentarias aplicables en cada caso.

#### Artículo 12.— GARANTIAS DEL CARGO SINDICAL.

De conformidad con el régimen de garantías vigente, la designación para un cargo sindical de origen electivo faculta a su titular a ejercerlo libremente por toda la duración del mandato. Nadie puede ser desposeído o suspendido en el ejercicio del cargo sindical siendo por las causas y procedimientos establecidos en las disposiciones legales y mediante Acuerdo del órgano competente.

#### Artículo 13.— EXTINCION DEL MANDATO.

1.— Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior el mandato electoral quedará extinguido en los siguientes casos:

- a) Por el transcurso del plazo de duración del mandato.
- b) Por renuncia del cargo debidamente aceptada por la Comisión Electoral, que llevará aparejada la

renuncia y el cese en cualquier otra representación sindical o extrasindical que tuviera su origen en el cargo renunciado, salvo disposición legal en contrario y a reserva de que concurran circunstancias legítimas y excepcionales, apreciadas por la Comisión electoral.

Con la reserva que antes se menciona, están incapacitados para presentarse como candidatos en esta convocatoria los renunciados en el actual mandato.

- c) Por fallecimiento del titular.
- d) Por dejar de pertenecer activamente a la profesión u oficio determinantes de la investidura o por cambio de grupo o categoría electoral por los que fué elegido.

e) Por resolución del contrato de trabajo.

2.— Corresponde a la Comisión Electoral de la Entidad Sindical la declaración de la efectiva concurrencia de las causas de extinción del mandato, previa audiencia del interesado. En cualquier momento que se produzca oposición, se remitirán las actuaciones a la Comisión Electoral Provincial para la iniciación, si procediese, de expedientes contradictorios conforme al Decreto 1878/1971 de 23 de Julio.

#### Artículo 14.— PROVISION DE VACANTES.

Producida una vacante por cualquier causa antes de la finalización del mandato ordinario procederá

ubrirla mediante nueva elección. El elegido lo será por el tiempo que reste de mandato.

#### Artículo 15.— LISTAS ELECTORALES.

1.— Las listas electorales de las personas con derecho a voto que servirán de base para la elección serán las aprobadas definitivamente en cada empresa de conformidad con la Circular de la Comisión Electoral Nacional número 232 de 17 de febrero de 1975, con las variaciones producidas hasta el día de publicación de la convocatoria.

2.— Las listas de electores, actualizadas con especificación de categorías y grupos electorales estarán expuestas en cada empresa o centro de trabajo veinticuatro horas antes de la iniciación del plazo de presentación de candidaturas. Las listas de candidatos serán públicas a partir de la terminación del plazo de presentación de candidaturas.

#### Artículo 16.— COMISIONES ELECTORALES.

Las Comisiones Electorales Sindicales tienen a su cargo con carácter permanente, la organización,

coordinación, vigilancia y ejecución de las operaciones electorales, según su diversa competencia.

#### Artículo 17.— COMISION ELECTORAL NACIONAL.

1.— Corresponde a la Comisión Electoral del Comité Ejecutivo Sindical, con la denominación de Comisión Electoral Nacional:

- a) La preparación, coordinación y dirección del proceso electoral en el ámbito nacional, conforme a las disposiciones reglamentarias en vigor y ateniéndose a las instrucciones y acuerdos del Congreso Sindical y del Comité Ejecutivo Sindical.
- b) La programación, dirección y coordinación de las actividades de las demás Comisiones Electorales.

c) El asesoramiento de los órganos electorales en las materias relacionadas con las presentes Normas.

d) La resolución de los recursos que ante ella se interpongan con arreglo a los preceptos correspondientes.

2.— Tendrá la siguiente composición:

PRESIDENTE: el Secretario General Adjunto de la Organización Sindical.

VICEPRESIDENTES: Un Vicepresidente del Consejo Nacional de Empresarios y otro del



Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos que sustituirán al Presidente por rotación en los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante.

**VOCALES:** Dos representantes del Consejo Nacional de Empresarios y otros dos del Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos, los Secretarios de dichos Consejos y un Presidente de Sindicato Nacional o Entidad análoga.

Se nombrarán tantos suplentes como Vocales titulares.

**SECRETARIO:** El Director del Servicio de Elecciones Sindicales.

Con carácter de Expertos actuarán el Director de la Asesoría Jurídica y los que para casos concretos sean requeridos por acuerdo de la Comisión o de su Presidente.

3.— Al Servicio Sindical de Elecciones y Representación Sindical corresponde la gestión de los asuntos relacionados con el proceso electoral y, por tanto, la tramitación, desarrollo y ejecución de los Acuerdos de la Comisión Electoral, bajo la dirección de su Presidente, desempeñando asimismo las funciones que una u otra le encomiendan en esta materia.

#### Artículo 18.— COMISIONES ELECTORALES PROVINCIALES.

1.— Las Comisiones Electorales de los Consejos Sindicales Provinciales, se constituyen con carácter permanente en cada provincia con el nombre de Comisión Electoral Provincial y ejercerán por delegación de la Comisión Electoral Nacional funciones similares a ésta en el territorio provincial respectivo.

2.— Su composición es la siguiente:

**PRESIDENTE:** El Delegado Provincial de la Organización Sindical quien podrá delegar en el Secretario Sindical Provincial.

**VICEPRESIDENTE:** Los Presidentes de los Consejos Provinciales de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos o uno de sus Vicepresidentes.

**VOCALES:** Dos representantes del Consejo Provincial de Empresarios y otros dos del Consejo Provincial de Trabajadores y Técnicos; los Secretarios de dichos Consejos y un Presidente de Sindicato Provincial o Entidad análoga.

Se nombrarán tantos Vocales suplentes como titulares.

**SECRETARIO:** El Director del Servicio de Elecciones.

Actuarán con el carácter de expertos el Director de la Asesoría Jurídica y los que para casos concretos sean requeridos por la Comisión o su Presidente.

3.— Además de sus funciones propias las Comisiones Electorales Provinciales asumirán en su respectiva capitalidad las que correspondan a las Comisiones Locales.

#### Artículo 19.— COMISIONES ELECTORALES COMARCALES Y LOCALES.

1.— Las Comisiones Electorales Comarcales y Locales ejercerán con carácter permanente en su ámbito territorial, bajo la directa dependencia de las Comisiones Electorales Provinciales, las mismas funciones que esta últimas.

2.— Su composición será la siguiente:

**PRESIDENTE:** El Delegado Sindical respectivo o en su defecto, el designado por el Delegado Provincial de la Organización Sindical.

**VOCALES:** Dos representantes de las Organizaciones Profesionales de Empresarios; otros dos de las Organizaciones Profesionales de Trabajadores y Técnicos y un Presidente de Sindicato o Entidad análoga.

**SECRETARIO:** El de la Delegación Comarcal o Local o el Secretario de la Entidad más caracterizada.

En las localidades en las que exista una sola Entidad Sindical la Comisión Electoral Provincial podrá acordar que la Comisión Electoral de la citada Entidad ejerza las funciones de la Local.

#### Artículo 20.— COMISIONES ELECTORALES DE LAS ENTIDADES SINDICALES.

1.— En cada Sindicato o Entidad análoga de los distintos ámbitos territoriales se constituirá una Comisión Electoral, la cual asumirá las funciones de proclamación de candidatos, organización de las votaciones y escrutinios, reclamaciones e incidencias y, en general, la preparación y desarrollo de las operaciones y dependencia de la Comisión Electoral Nacional y, en su caso, la Provincial correspondiente.

2.— Estarán compuestas por:

**PRESIDENTE:** El del Sindicato o Entidad.

**VICEPRESIDENTES:** Los Presidentes de las Uniones de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos.

**VOCALES:** Dos representantes de la Unión de Empresarios y dos representantes de la Unión de Trabajadores y Técnicos así como el Secretario de las citadas Uniones.

Se nombrarán tantos Vocales suplentes como titulares.

**SECRETARIO:** El de la Entidad Sindical.

Formarán parte de la Comisión con carácter de expertos el Director de la Asesoría Jurídica de la Entidad y los que para casos concretos sean requeridos por acuerdo de la Comisión o de su Presidente.

#### Artículo 21.— FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES ELECTORALES.

1.— Las reuniones de las Comisiones Electorales tendrán lugar en los casos y fechas preceptivamente establecidos y además siempre que sean convocadas por su Presidente, quien deberá hacerlo cuando lo solicite un tercio de Vocales.

2.— Para la válida constitución será preciso la asistencia de la mitad más uno de los componentes, titulares o suplentes con derecho a voto. En segunda convocatoria, separada al menos media hora de la primera, bastará la asistencia del Presidente y el Secretario y dos Vocales, uno empresario y otro trabajador.

3.— Los miembros de las Comisiones Electorales están obligados a asistir a las reuniones a las que fueran convocados.

4.— El Presidente y los Vocales deberán ser sustituidos por los suplentes respectivos siempre que aquellos tengan interés personal directo en el asunto que la Comisión deba resolver, parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o relación de dependencia laboral o de prestación de servicios con cualquiera de los reclamantes o sus oponentes.

5.— El Secretario de la Comisión Electoral levantará acta de cada sesión, en la que se relacionarán los asistentes y se harán constar las circunstancias de lugar y tiempo, asuntos examinados, forma y resultado de las votaciones y contenido de los acuerdos adoptados.

6.— Cualquier miembro podrá hacer constar en acta su voto particular y las razones del mismo.

#### Artículo 22.— FACULTADES DE LAS COMISIONES ELECTORALES.

Se reconoce a las Comisiones Electorales, en virtud de su actuación delegada del Comité Ejecutivo Sindical, cuantas facultades competen a este último, y a su Presidente para solicitar de la Administración Pública, de las empresas y de los particulares en general, los datos e informaciones que su cometido requieran.

#### Artículo 23.— MESAS ELECTORALES.

1.— En cada empresa o centro de trabajo en que deban celebrarse elecciones se constituirán Mesas electorales, encargadas de presidir la votación y vigilar su regularidad, mantener el orden, realizar el escrutinio y velar por la legalidad del sufragio.

2.— La Comisión electoral local determinará el número de Mesas en cada empresa, bien con



carácter único o constituyendo distintas Mesas electorales en función de los centros de trabajo, secciones, departamentos, turnos, categorías o cualquiera otra circunstancia análoga.

3.— La Mesa estará compuesta por el Presidente, el Secretario y dos Vocales y todos ellos estarán sujetos a las mismas incompatibilidades que los miembros de las comisiones electorales.

El Presidente y el Secretario serán designados por la Comisión Electoral Local y el nombramiento del primero recaerá, siempre que sea posible, en un trabajador de la empresa. Los Vocales titulares y sus correspondientes suplentes serán, respectivamente, los electores de mayor y menor edad que no se presenten como candidatos.

#### Artículo 24.— PLANES ELECTORALES.

1.— Los Planes electorales, con determinación de los puestos a cubrir, categorías electorales a que correspondan y demás especificaciones necesarias, estarán expuestas en los locales de cada empresa o centro de trabajo veinticuatro horas antes de la iniciación del plazo de presentación de candidatos.

2.— En las empresas que lo requiera el volumen de la población laboral, la gran dispersión y complejidad de centros, secciones, departamentos y especialidades profesionales u otras circunstancias análogas, los Planes electorales aprobados por la Comisión Electoral Provincial, a propuesta de la Local correspondiente y oída la Comisión Electoral del Sindicato de rama asegurarán la participación ponderada de todos los factores concurrentes.

3.— Cuando se trate de empresas con centros de trabajo en varias provincias será oída la Comisión Electoral de la Entidad Sindical Nacional.

#### Artículos 25.— PROCLAMACION DE CANDIDATOS.

1.— Podrán ser proclamados candidatos los elegibles que perteneciendo al grupo electoral del puesto a cubrir, lo soliciten expresamente o acepten la propuesta formulada a su favor, acreditando encontrarse en alguno de los casos siguientes:

a) Ser Enlace Sindical o Vocal Jurado.

b) Ser propuesto, como mínimo, por tres electores de la empresa, cuyas firmas serán acreditadas por cualquier medio idóneo.

2.— Quienes deseen ser proclamados candidatos deberán presentar su solicitud ante el órgano electoral correspondiente, dentro del plazo que señale la convocatoria, acreditando las condiciones requeridas. En los casos de candidatos propuestos, deberán estos manifestar la aceptación expresa.

3.— El órgano electoral competente proclamará candidatos a los solicitantes que reúnan las condiciones legales. Los candidatos proclamados podrán ejercer los derechos que las normas sindicales les reconocen, a partir de su proclamación.

4.— Cuando el número de candidatos no exceda al de vacantes a cubrir en una o varias categorías electorales, la proclamación de candidatos podrá tener también el carácter de proclamación de electos, a juicio de la Comisión Electoral Local.

5.— En las empresas o centros cuyo censo de electores no exceda de veinticinco se prescindirá del trámite de solicitud y proclamación previa de candidatos, admitiéndose como tales a todos los elegibles.

#### Artículo 26.— PROPAGANDA ELECTORAL.

1.— Las operaciones de propaganda de los candidatos serán protegidas y amparadas por los órganos sindicales correspondientes, dentro del respeto a la igualdad de oportunidades y con sujeción a las normas generales sindicales, a cuyo efecto las Comisiones Electorales Provinciales, que podrán delegar en las Comisiones electorales de ámbito menor, autorizarán la difusión de impresos de propaganda electoral.

2.— Las reuniones con los electores se celebrarán conforme a las normas que regulan las reuniones sindicales.

3.— Los candidatos que se manifiesten en oposición al acatamiento del orden institucional o sindical y los que con manifestaciones falsas o insidiosas falten gravemente al respeto a otros candidatos serán inhabilitados por la Comisión Electoral Provincial, dejando sin efecto su proclamación, previa una información con audiencia del interesado.

#### Artículo 27.— VOTACIONES.

1.— El voto será personal y los electores participarán en la votación de los puestos a cubrir correspondientes a su clasificación, pudiendo ser tenida en cuenta la diferenciación señalada en el número 1 del artículo 4o.— y a salvo de lo dispuesto en el número 2 del referido artículo para los casos de uno a cuatro Enlaces.

2.— En la papeleta de voto figurarán como máximo tantos nombres como vacantes hayan de ser cubiertas, siendo nulas las que no reúnan tal requisito.

3.— Los electores se acercarán uno a uno a la Mesa, identificándose convenientemente. Una vez comprobada su inclusión en la lista electoral entregarán la papeleta doblada al Presidente, el cual la depositará en la urna destinada al efecto.

#### Artículo 28.— LUGAR DE LA VOTACION.

Las votaciones se efectuarán en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral. Excepcionalmente, por causas justificadas, la Comisión Electoral Provincial podrá autorizar que se celebre en los locales de la Organización Sindical.

#### Artículo 29.— ESCRUTINIO.

1.— Concluida la votación se efectuará públicamente y sin interrupción el escrutinio, haciéndose el recuento de los votos después de la lectura por el Presidente, en voz alta y una a una, de las papeletas. Se considerarán nulas las ininteligibles, las extendidas a nombre de quien no sea candidato y aquellas en que por cualquier causa no pudiera determinarse inequívocamente al candidato señalado, para lo cual la Mesa decidirá por mayoría.

2.— Realizado el recuento anunciará el Presidente su terminación especificando el número de papeletas leídas, el de votantes y el de votos obtenidos por cada candidato, procediéndose seguidamente a la inutilización de aquellas, salvo las declaradas nulas y las impugnadas.

3.— La Mesa procederá a redactar y suscribir el Acta de la sesión, en la que deberá expresarse detalladamente el número de electores, el devotantes, el de votos obtenidos por cada candidato, el de papeletas nulas y las incidencias habidas en su caso. Acto seguido los resultados se fijarán en el tablón de anuncios de la empresa o entidad en que tenga lugar la elección.

#### Artículo 30.— ACTA DE ESCRUTINIO.

1.— El acta por triplicado, las papeletas nulas o impugnadas y los documentos originales en aquella aludidos, se tramitarán inmediatamente a la Comisión Electoral correspondiente.

2.— Serán proclamados Enlaces Sindicales los que obtengan mayor número de votos en el respectivo grupo electoral.

Los empates serán resueltos, por este orden, en favor del candidato que ostente cargo sindical, el de mayor antigüedad en la categoría dentro de la empresa o el de más edad.

#### Artículo 31.— COMPUTO DE PLAZAS ELECTORALES.

Los plazos electorales se contarán a partir del



día siguiente a la notificación o publicación del acto de que se trate y se entenderán siempre referidos a días naturales.

#### Artículo 32.— RECLAMACIONES Y RECURSOS.

1.— Contra cualquier actuación de un órgano electoral que infrinja el ordenamiento jurídico, podrá deducirse la oportuna reclamación o recurso, con arreglo a lo dispuesto en los artículos siguientes.

2.— Además de quienes promuevan el recurso se consideran interesados en el procedimiento quienes, sin haberlo iniciado y reuniendo la condición de electores, ostenten derechos o intereses legítimos que puedan resultar directamente afectados por la resolución o sentencia. La entidad interesada en la elección podrá comparecer en el procedimiento.

#### Artículo 33.— PROCEDIMIENTO EN LAS RECLAMACIONES.

1.— Contra cualquier actuación de un órgano electoral que infrinja el ordenamiento jurídico y sea susceptible de rectificación o subsanación inmediata los electores podrán efectuar la pertinente reclamación.

2.— La reclamación se efectuará verbalmente o mediante sucinto escrito y habrá de presentarse en el transcurso de la actuación o trámite controvertido.

3.— La competencia para conocer de las reclamaciones corresponderá al órgano que la tenga atribuida para la producción o fiscalización del acto o trámite contra el que se reclame.

Las reclamaciones contra acuerdos de las Mesas electorales serán resueltas por la Comisión electoral local, oída la Entidad Sindical correspondiente.

4.— El órgano competente resolverá la reclamación en las setenta y dos horas siguientes a su recepción o al término del acto o trámite controvertido.

El contenido circunstanciado de la reclamación y en su caso el acuerdo motivado recaído, se harán constar en el acta de la sesión o en la resolución que se dicte.

#### Artículo 34.— RECURSO DE ALZADA.

1.— Los electores podrán interponer recurso de alzada ante la Comisión Electoral Nacional. En los recursos contra el acto de proclamación de candidatos solo estarán legítimados los candidatos proclamados y quienes no habiendo sido proclamados por el órgano electoral se consideren con derecho a la proclamación.

2.— El recurso de alzada se presentará a través del órgano que hubiere dictado la resolución recurrida, dentro de los tres días siguientes al de la fecha del acto impugnado, acompañando los elementos probatorios que se estimen pertinentes. El órgano recurrido, en el plazo de cuarenta y ocho horas, remitirá las actuaciones con su informe a la Comisión Electoral Nacional, que resolverá en término de cinco días previa la práctica de prueba que acordare.

3.— En el caso de que el recurso procediera contra un acuerdo de Comisión Electoral Local, o de Entidad Sindical de igual ámbito, aquel deberá ser revisado previamente por la Comisión Electoral Provincial, la cual, resolverá en el plazo de tres días, y si estimase el recurso improcedente, remitirá las actuaciones, con su informe, a la Comisión Electoral Nacional. En otro caso acordará lo que proceda sobre revocación o modificación del acuerdo recurrido.

#### Artículo 35.—

Los acuerdos de la Comisión Electoral Nacional dictados en recurso de alzada agotan la vía sindical. Contra ellos cabe recurso ante los Tribunales de Justicia en vía contencioso-sindical, previo el recurso de reposición.

#### Artículo 36.— EFECTOS DE LA DECLARACION DE NULIDAD.

La resolución firme del recurso de alzada que declare la nulidad de una elección dispondrá la conservación de aquellas actuaciones cuyo contenido hubiera permanecido inéxico de no haberse realizado la infracción origen de la nulidad y dará lugar a la repetición de la elección parcial o total que corresponda.

#### Artículo 37.— INFRACCIONES ELECTORALES.— 1. Se consideran faltas electorales:

a) Provocar o ejercer violencias, amenazas, dádivas u otras actuaciones dirigidas a presionar a los electores en favor o en contra de algún candidato.

b) Impedir, dificultar, suspender o aplazar sin causa grave y suficiente algún acto de carácter electoral.

c) Intervenir de modo fraudulento en la constitución o funcionamiento de los órganos electorales o en la formulación de propuestas de candidatos.

d) Emplear medios de propaganda no autorizados.

e) Cualquier otro acto de significación análoga a los anteriores encaminado a alterar la regularidad o el resultado del proceso electoral.

2.— Sin perjuicio de las responsabilidades exigibles, en su caso, ante la jurisdicción competente, las infracciones, cometidas en materia electoral podrán dar lugar:

a) A la incoación de expediente desposesorio de quienes ostenten cargo sindical.

b) A las sanciones previstas en los estatutos correspondientes para los sindicados en general.

c) A la inhabilitación para el ejercicio de los derechos electorales en la elección a que se refiera la infracción cometida, acordada por la Comisión Electoral.

d) A la apertura de expediente disciplinario contra el funcionario culpable de la infracción.

## II

### VOCALES JURADOS DE EMPRESA

#### Artículo 38.— ELECTORES Y ELEGIBLES.—

1.— Los Enlaces sindicales, separados por categorías profesionales, elegirán, de entre ellos, a los Vocales del Jurado de Empresa.

2.— Cuando el número de Enlaces sindicales elegidos no exceda del de Vocales a elegir por su respectiva categoría, los citados Enlaces quedarán automáticamente proclamados como Vocales Jurados sin necesidad de elección.

3.— La distribución de puestos entre los grupos electorales de técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados, se llevará a cabo aplicando por analogía lo dispuesto en el artículo 40. y con sujeción al Reglamento de Jurados de Empresa.

4.— Habrá tantos Vocales suplentes como titulares que serán elegidos en la misma forma que éstos, a los que sustituirán en caso de ausencia, enfermedad o cese.

En las Empresas con censo de 51 a 100 trabajadores suplirán circunstancialmente a los Vocales Jurados titulares, en los supuestos de enfermedad, ausencia o cese los que les hayan seguido en votos en la respectiva categoría.

#### Artículo 39.— JURADOS UNICOS.

Los Enlaces de los diferentes centros de trabajo de la Empresa y de las respectivas categorías electorales elegirán, de entre ellos, a los Vocales de los Jurados únicos en donde éstos existan.

#### Artículo 40.— JURADOS CENTRALES.

Los Vocales de los distintos Jurados de centros



de trabajo de la Empresa y de las respectivas categorías electorales, elegirán, entre ellos, a los Vocales de los Jurados centrales existentes.

La elección de los Jurados centrales y únicos tendrá lugar en el domicilio de la Empresa o en el que autorice la Comisión Electoral.

#### Artículo 41.— ELECCIONES.

El día fijado para la votación se constituirá la Mesa electoral para llevar a cabo la elección de los Vocales titulares y, en su caso, de los suplentes. Terminada la votación serán proclamados electos quienes obtengan mayor número de votos como titulares o como suplentes en cada grupo profesional.

### III DELEGADOS SINDICALES DE EMPRESA

#### Artículo 42.— DELEGADOS SINDICALES.

1.— En las Empresas o centros de trabajo con censo superior a doscientos cincuenta trabajadores, a solicitud de los Enlaces sindicales, se podrán elegir los Delegados sindicales a que hace referencia el artículo 12 de la Ley Sindical.

2.— Los Delegados sindicales serán como mínimo dos, uno por los administrativos y técnicos y otro por los especialistas y no cualificados, número que puede ser aumentado por la Comisión Electoral Provincial en función de la importancia del censo, diferenciación de grupos profesionales y circunstancias de edad, sexo u otra análoga, cuando tengan significación importante en el colectivo laboral.

3.— Los Delegados sindicales serán elegidos por los Enlaces sindicales de entre ellos, ejerzan o no la función de Vocales Jurados, y su mandato tendrá una duración máxima de cuatro años.

### IV CONSEJEROS LABORALES

Artículo 43.— 1. Los Vocales del Jurado de Empresa, en los casos que reglamentariamente proceda, elegirán con arreglo a la normativa

especial vigente, a los representantes del personal en los Consejos de Administración de las Empresas.

2.— Cuando no esté constituido Jurado de Empresa y sea obligatoria la participación del personal en el Consejo de Administración, corresponderá la elección a los Enlaces sindicales por y de entre ellos.

### V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44.— Las normas electorales referentes a los Enlaces sindicales serán también aplicables a los Vocales Jurados, Delegados sindicales de Empresa y Consejeros laborales en cuanto resulten compatibles con la peculiar naturaleza de su respectiva representación.

Artículo 45.— En razón a las especiales características o circunstancias del personal embarcado en buques mercantes y de pesca, la Comisión Electoral Nacional, a propuesta de los Sindicatos Nacionales de la Marina Mercante y de la Pesca, dictará las instrucciones precisas para adaptar las presentes normas a sus respectivas peculiaridades. Se tendrá en cuenta, asimismo la legislación especial vigente que regule los Jurados centrales y únicos en las Empresas navieras.

Artículo 46.— En la actual convocatoria serán de aplicación las reservas establecidas en el artículo 60 del Decreto 3095/1972, de 9 de noviembre, y el artículo 15 del Decreto 117/1973, de 1 de febrero, así como las que figuren en las normas estatutarias.

Artículo 47.— Las presentes normas regirán a partir del día de su publicación en el "Boletín de la Organización Sindical."

Artículo 48.— Se faculta a la Comisión Electoral Nacional para que dicte las instrucciones necesarias al desarrollo de aplicación de estas normas.

Artículo 49.— Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a las presentes normas.

# NORMAS PARA LA ELECCION DE REPRESENTANTES EN LAS HERMANDADES DE LABRADORES Y GANADEROS

## ANEXO II

NORMAS ELECTORALES SINDICALES EN LAS ELECCIONES DE LAS HERMANDADES LOCALES DE LABRADORES Y GANADEROS APROBADAS POR ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO SINDICAL DE 9 DE MAYO DE 1975

Artículo 1.— Se proveerán mediante elección en las Hermandades Locales de Labradores y Ganaderos la totalidad de los cargos representativos de los trabajadores y técnicos y de los empresarios, tanto en sus órganos de gobierno como en los de las Organizaciones Profesionales de dichas Hermandades.

Artículo 2.— Será elegido para cada cargo quien



obtienga mayor número de votos, resolviéndose los empates a favor del que ostente en la Hermandad cargo sindical con mayor antigüedad o, en su defecto, el de más edad.

Artículo 3.— 1. Los planes electorales de cada Hermandad establecerán las provisiones necesarias para que en la composición de las Juntas generales de las Uniones se guarde la debida proporción entre las diferentes actividades económicas, especialidades profesionales y restantes características que deban tenerse en cuenta para la ponderación de todos los factores representativos, bien directamente o a través de las Agrupaciones.

2.— Dichos Planes serán elaborados por las Comisiones Electorales de la Entidad Sindical y sometidos a la definitiva aprobación de la Comisión Electoral Provincial, a través de la Cámara Oficial Sindical Agraria.

3.— Los puestos a cubrir se distribuirán, cuando proceda, por categorías electorales y por actividades y cultivos, según el volumen censal o importancia económica que a cada factor corresponda.

Artículo 4.— 1. No se celebrará elección y todos los elegibles constituirán el Pleno de la Junta General de la Unión, que asimismo ejercerá las funciones atribuidas a la Comisión Permanente, cuando su número no rebase las cifras siguientes:

- 60 en las Hermandades de categoría especial.
- 50 en las Hermandades de primera categoría.
- 40 en las Hermandades de segunda categoría.
- 30 en las Hermandades de tercera categoría.

En el caso de que su número no exceda de diez, la Junta General ejercerá también las funciones del Comité Ejecutivo.

2.— Cuando se constituya la Comisión Permanente su composición se ajustará en lo posible a los criterios de distribución sectorial y profesional tenidos en cuenta para el Pleno.

3.— Se tendrán en cuenta, en su caso, las normas estatutarias de los Sindicatos Nacionales del Sector Campo y de la Hermandad Nacional de Labradores y Ganaderos.

Artículo 5.— 1. En la elección de los Plenos de las Juntas Generales de las Uniones de Trabajadores y Técnicos son electores la totalidad de los trabajadores y técnicos inscritos en la correspondiente lista electoral ya sean fijos, eventuales o en desempleo.

2.— Son elegibles para dichas Juntas los electores que reuniendo las características de categoría y especialidad previstas en los planes electorales, acrediten un mínimo de dos años de antigüedad en el oficio o profesión respectivo dentro del ámbito territorial de la Hermandad.

Artículo 6.— 1. Son electores para la elección de las Juntas Generales de las Uniones de Empresarios todas las Empresas inscritas en la lista electoral de la Unión.

2.— Son elegibles para dichas Juntas los electores que reuniendo las características de categoría y actividad especificadas en los Planes electorales, acrediten un mínimo de dos años de actividad empresarial en el ámbito territorial de la Hermandad.

Artículo 7.— 1. En los casos que deba celebrarse elección para el Pleno serán candidatos los elegibles que lo soliciten y ostenten cargo sindical o sean presentados por tres electores, así como los que sin haberlo solicitado sean propuestos por igual número de electores y manifiesten su aceptación.

2.— Las listas de candidatos serán públicas a partir de la terminación del plazo de candidaturas, con especificación de categorías electorales, actividades o cultivos y especialidades profesionales que les correspondan.

3.— En las elecciones de Vocales de la Comisión

Permanente serán candidatos sin necesidad de proclamación y por sus respectivas categorías electorales, la totalidad de los Vocales del Pleno, y en las elecciones de Vocales del Comité Ejecutivo la totalidad de los Vocales de la Comisión Permanente.

Artículo 8.— La Mesa electoral de cada Unión o Agrupación se constituirá con un Presidente nombrado por la Comisión Electoral y dos Vocales titulares y otros dos suplentes, designados por sorteo entre los lectores de la correspondiente lista.

Artículo 9.— 1. La elección se realizará votando la totalidad del censo a los candidatos de las distintas categorías o grupos electorales.

2.— Cuando estén constituidas Agrupaciones en el seno de la Unión, los electores votarán separadamente a los candidatos por su respectiva Agrupación.

3.— Terminada la elección de los Vocales del Pleno, de modo inmediato si fuese posible, y en todo caso dentro de los cinco días siguientes, se procederá a la elección de los Vocales de la Comisión Permanente; a continuación, los miembros del Comité Ejecutivo y, por último, el Presidente y Vicepresidente de la Unión.

Artículo 10.— 1. Los Plenos de las Juntas Generales de las Hermandades Locales se constituirán por integración de las Comisiones Permanentes de sus Uniones, con respecto al principio de paridad de representaciones.

2.— Cuando no exceda de 25 el número de miembros del Pleno, éste funcionará también como Comisión Permanente, y si no hubiera más de diez miembros ejercerá las funciones del Comité Ejecutivo.

3.— En la composición de la Comisión Permanente, cuando haya de celebrarse elección, se tendrán en cuenta los factores de orden sectorial y profesional concurrentes en el Pleno.

Artículo 11. El Presidente de la Hermandad Local de Labradores y Ganaderos será elegido en la forma que determina el artículo 30 del Reglamento General de los Sindicatos.

Artículo 12.— Actuará con el carácter de Mesa electoral en las votaciones previstas en los dos artículos anteriores la Comisión Electoral de la Entidad.

Artículo 13.— Los acuerdos de las Comisiones Electorales Locales y de las Hermandades Sindicales del mismo ámbito son recurribles en alzada ante la Comisión Electoral Nacional, previa revisión por la Comisión Electoral Provincial, con los trámites establecidos en el artículo 37 de las normas electorales para las elecciones sindicales de Empresa.

Artículo 14.— Regirán para las elecciones de las Hermandades Locales las normas electorales aprobadas para las elecciones de Empresa en tanto sean compatibles con la peculiar naturaleza de sus respectivas representaciones y no resulten expresamente modificadas por las presentes normas. Será expresamente aplicable lo previsto en el artículo 46 de las referidas normas electorales de Empresa.

Artículo 15.— 1. Las presentes normas regirán a partir del día de su publicación en el "Boletín de la Organización Sindical".

2.— Se faculta a la Comisión Electoral Nacional a que dicte las instrucciones necesarias para su desarrollo y aplicación.

3.— Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a las presentes normas.



# DECRETO Y REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

## ORDENAMIENTO JURIDICO

### SE CONSTITUYEN LOS JURADOS DE EMPRESA

Concebida la empresa como unidad productora en el Fuero del Trabajo, que indica aportaciones comunes de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, según se proclama en el Fuero de los Españoles, se considera conveniente establecer en el seno de las empresas, sin perjuicio de la facultad de dirección que incumbe a los jefes de las mismas, un instrumento idóneo de colaboración constructiva que, constituido por representantes de los diversos sectores o actividades que intervienen en la creación de riqueza, sin duda ha de rendir óptimos frutos en pro de la concordia social y del incremento de la producción, presupuestos ambos indispensables para el logro de los nuevos objetivos ambicionados en el campo de lo social, dando realidad, por otra parte, a la Declaración Tercera del Fuero del Trabajo, en su apartado séptimo, en la que se establece que las empresas habrán de informar a su personal de la marcha de la producción para fortalecer el sentido de la responsabilidad de los trabajadores en las mismas.

A este fin tiende el presente Decreto, por el que se crean, en las empresas de producción, los Jurados de Empresa, a los que se asignan importantes funciones de índole diversa, propias unas y de consulta o asesoramiento y deliberación otras, continuando así la obra social del Régimen, mediante una cooperación, efectiva de todos los elementos, sectores y categorías profesionales que intervienen en la producción, en justa correspondencia, por una parte, a los esfuerzos de quienes, con su trabajo intelectual o manual, constituyen base insustituible del progreso económico nacional, inseparablemente ligado a los aumentos racionales de las distintas producciones y al mayor rendimiento del trabajo, y por otra, a la creciente incorporación de todos los sectores laborales a la vida pública del país, tan poderosamente subrayado en el referéndum del 6 de julio de 1947.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros, dispongo:

**Artículo 1.—** En todas las empresas de producción o servicios con más de cincuenta productores se constituirá un Jurado de Empresa, organismo cuya principal finalidad será la de hacer efectiva en el seno de la misma la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra en sus distintas modalidades, al servicio de la mayor concordia entre los distintos elementos que constituyen la producción, del incremento de la misma y del mayor rendimiento en el trabajo.

En aquellas empresas que comprendan más de un centro de actividad o trabajo

característico con más de cincuenta productores, podrá constituirse más de un Jurado, con las particularidades y excepciones que establezca el Reglamento.

Las obligaciones concertadas en este artículo deberán cumplirse dentro del plazo de dieciocho meses a partir del comienzo de sus operaciones sociales o de la puesta en marcha del centro de trabajo.

**Artículo 2.—** Son funciones de los Jurados de Empresa las siguientes:

a) Proponer a la Dirección previo el oportuno estudio, medidas que puedan conducir al aumento de la producción o mejoras de los servicios, economía de materiales o suministros, reducción de despilfarros de cualquier clase y mayor rendimiento en el trabajo.

b) Comprobar el cumplimiento de toda la Legislación Social aplicable a la empresa, así como el de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en cuanto a la realización de sus respectivos fines en el orden social, puntualizando ante la Dirección las posibles infracciones o defectos y proponiendo en su caso las oportunas medidas para corregirlos.

c) Estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención, en la empresa, de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, ejerciendo, en general, las funciones encomendadas a los Comités de Seguridad creados por la Orden de 21 de septiembre de 1944.

d) Conocer e informar o proponer, en las cuestiones que afecten a la mejora física, moral, cultural y social de los productores de la empresa, así como las referentes a la formación y al perfeccionamiento profesional.

e) Ser informado periódicamente por el presidente del Jurado de la marcha general de la producción, perspectivas en cuanto a pedidos, entregas, suministros y similares.

f) Conocer sobre los Reglamentos de Régimen Interior, emitiendo informe sobre los mismos, que será unido al texto del proyecto al tiempo de remitirse a los organismos correspondientes del Ministerio de Trabajo para su aprobación o reparos.

g) Informar las tarifas de primas, tareas o destajos en los casos en que, con arreglo a las disposiciones legales de aplicación, no corresponda su fijación a la empresa, así como los recursos que se interpusiesen, contra lo acordado al efecto por la empresa, en otro caso.

h) Informar las propuestas que formulen las empresas en orden a la determinación de los plusos o primas correspondientes a trabajos, excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos o de cualquier otro carácter, cuando en las disposiciones reglamentarias correspondientes se determine que haya de ser objeto de bonificación económica.

i) Intervenir en la distribución del plus de Cargas de Familia, de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

j) Designar los representantes del personal



a efectos de intervención en los economatos, con arreglo a las disposiciones vigentes.

k) Emitir informes en los casos en que por la empresa se solicite la suspensión de personal o la modificación de las condiciones de trabajo por escasez de obra o tarea, antes de promover oficialmente la petición ante los organismos competentes.

l) Conocer y, en su caso, comprobar las relaciones mensuales de altas y bajas que han de remitirse por las empresas al Montepío a que pertenezcan; las liquidaciones de cuotas que hayan de satisfacer y la efectividad de las prestaciones reglamentarias, interviniendo como órgano de enlace, a todos los efectos, entre la empresa y los montepíos y mutualidades.

m) Proponer lo que proceda en orden a la aplicación y distribución de los fondos que la empresa decida destinar, o la Legislación obligue a dedicar, a atenciones de carácter social.

n) Proporcionar, en su caso, cauce adecuado a las aspiraciones y deseos que el personal desee someter por este conducto a la Dirección de la empresa, asesorando o informando a ésta, a su requerimiento, en las cuestiones que afecten a la buena marcha y mejora de la producción o en las que se refieren a los derechos y deberes de los productores.

o) Informar e intervenir con carácter conciliatorio en las reclamaciones presentadas por el personal en materia de clasificación profesional, cuando los interesados no estén conformes con la categoría que se les haya asignado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se levantará acta en la que consten los criterios expuestos, copia de la cual se remitirá con el oportuno expediente, a través de la Delegación Sindical, a la Delegación de Trabajo, para la resolución que corresponda.

p) Cualquier función que le sea encomendada por el presidente del Jurado.

**Artículo 3.—** Los Jurados constituyen la representación genuina de los elementos que integran la producción ante la empresa, los Sindicatos y el Estado, en todas aquellas funciones que se les encomiendan por el presente Decreto.

**Artículo 4.—** Los Jurados de Empresa serán presididos por la persona que a este efecto designe el Consejo de Administración de la misma y estarán constituidos por vocales, cuyo número no podrá ser superior a diez, elegidos directamente, previa convocatoria de la Organización Sindical, entre los grupos profesionales de personal técnico, administrativo y de mano de obra.

El Reglamento para la aplicación de este Decreto dictará las normas oportunas sobre la forma de proceder y ponderación de las distintas representaciones.

En caso de que se considere necesario, y previa decisión de la presidencia, podrán concurrir a las sesiones, a título informativo, aquellas personas de la empresa que por su especial preparación y conocimiento de la materia de que se trate puedan contribuir a la mejor información del Jurado.

**Artículo 5.—** Para ser vocal se requerirá tener más de veinticinco años, llevar trabajando por lo menos cinco años en la profesión y tres como mínimo al servicio permanente de la empresa, y ser elegido, al efecto, de acuerdo con las normas que se determinarán en el Reglamento de Jurados de Empresa.

Se exceptúa el plazo de tres años al servicio de la empresa cuando ésta fuese de reciente creación, en cuyo caso dicho plazo queda reducido a dieciocho meses.

**Artículo 6.—** Los Jurados de Empresa podrán actuar en Pleno o en ponencias, exigiéndose en todo caso que los acuerdos adoptados por éstas sean ratificados por el Jurado en pleno.

**Artículo 7.—** Los Jurados de Empresa se reunirán por lo menos una vez al mes, a horas distintas a las de trabajo, y en sesión extraordinaria cuantas veces lo convoque el presidente del Jurado o a petición de las dos terceras partes de los vocales del Jurado, de acuerdo con lo que se determine en el Reglamento.

De sus reuniones se levantará la correspondiente acta, que habrá de extenderse en un libro foliado y sellado por la Delegación Provincial de Sindicatos, consignándose en el primero, mediante diligencia, la fecha de apertura y el número de folios de que conste. Dichas actas estarán a disposición de los Sindicatos y de los Ministerios afectados. Actuará de secretario un vocal representante del grupo administrativo, designado por el propio Jurado.

**Artículo 8.—** Por Decreto, y previa propuesta de la Organización Sindical, se regulará el encuadramiento de los Jurados de Empresa que por el presente Decreto se crean, en el seno de los Sindicatos correspondientes.

**Artículo 9.—** Por el Ministerio de Trabajo se dictará, por Decreto, en el plazo de seis meses, a contar de la fecha de la publicación de la presente disposición, y oída la Delegación Nacional de Sindicatos, el Reglamento de los Jurados de Empresa, debiendo proceder a la constitución de los mismos dentro del mes siguiente al día en que se publique dicho Reglamento en el "Boletín Oficial del Estado".

## REGLAMENTO DE LOS JURADOS DE EMPRESA

### CAPITULO PRIMERO

OBJETIVO DE LOS JURADOS Y CENTROS DE TRABAJO EN QUE HAN DE CONSTITUIRSE

### CAPITULO PREMIO

#### Disposiciones Generales

**Artículo 1.—** Los Jurados de Empresas, entidad de armonía, están llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía.

**Artículo 2.—** En ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondan al jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión.

**Artículo 3.—** Se entiende por empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado.



## CAPITULO II

Constitución de  
los JuradosSECCION 1. —  
NORMAS GENERALES

Artículo 4.— Toda la empresa vendrá obligada a constituir los Jurados en la forma que en el presente Decreto se determina.

Dentro de cada empresa se establecerán tantos Jurados de Empresa como centros de trabajo hay en cada una con más de 50 trabajadores fijos y a más de 15 kilómetros entre sí.

Artículo 5.— Tienen obligación, además, de constituir los Jurados:

1o.— Los establecimientos industriales propiedad del Estado, Provincia o Municipio y demás corporaciones, fundaciones, asociaciones, empresas de economía mixta y paraestatales, siempre que cuenten el mínimo de trabajadores establecido en el artículo anterior y que no sean funcionarios del Estado, Provincia o Municipio.

2o.— Las empresas arrendatarias o concesionarios de monopolios o servicios públicos.

3o.— Los servicios portuarios dependientes del Ministerio de Trabajo en la forma que se determine.

4o.— Las cooperativas en que trabaje personal que no tenga la cualidad de socio.

Artículo 6.— Se exceptúan de dicha obligación:

1o.— Los establecimientos militares o militarizados mientras se hallen en dicha situación.

2o.— Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias en sentido estricto.

3o.— Las Cooperativas en que únicamente presten servicios los socios cooperadores.

4o.— Aquellas empresas que exceptúe el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Artículo 7.— En las empresas creadas después de la fecha en que se hubieren convocado con carácter general las elecciones sindicales, la Organización Sindical dispondrá lo necesario para que se constituya el correspondiente Jurado dentro de los cuatro meses siguientes a la iniciación de la actividad de la empresa, a cuyo efecto adoptará las medidas necesarias para que se celebren en el indicado plazo las elecciones de los vocales que han de componer el Jurado.

Si la empresa no cumpliera la obligación de designar al presidente, la Delegación Provincial de Trabajo le requerirá para que lo nombre en el plazo de diez días y, de no hacerlo, le designará de oficio.

Artículo 8.— Las empresas obligadas a constituir varios Jurados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4., habrán de cumplirlo en los plazos señalados en el artículo anterior.

Si considerasen que en algún centro de trabajo no debe constituirse el Jurado solicitarán autorización de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual resolverá previo informe del Sindicato correspondiente, contra cuyo acuerdo cabrá recurso de alzada ante la Delegación Nacional de Sindicatos.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo entender en esta autorización cuando se trate de alguna de las empresas a

que se refiere el artículo 5., de este Reglamento.

Artículo 9.— Cada Jurado tendrá personalidad propia a todos los efectos y desempeñará cuantas funciones le están atribuidas, sin subordinación a ningún otro. Cuando el jefe de empresa estime que en una determinada cuestión, por su especial importancia y trascendencia, deben intervenir todos los Jurados, los convocará a este fin a una reunión plenaria que, bajo su presidencia, adoptará los acuerdos por mayoría de votos. Si alguno de los Jurados entendiese que una determinada cuestión debe ser tratada, por todos ellos, cabe recurso ante la Delegación Provincial de Trabajo, interpuesto a través de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual informará.

Si surgiesen discrepancias o dudas, resolverá la Dirección General de Trabajo previo informe de la Delegación Provincial competente y de la Organización Sindical.

Artículo 10.— A efectos de la determinación del número de trabajadores fijos que dan lugar a la obligación de establecer un Jurado, no se computarán los trabajadores a domicilio, los aspirantes y los aprendices.

## TITULO II

## ORGANIZACION DE LOS JURADOS

## TITULO PREMIO

Composición de  
los Jurados

Artículo 11.— Cada Jurado estará constituido por un Presidente, un Secretario y los Vocales que correspondan, según el número de trabajadores de la Empresa.

Será Presidente el propietario de la Empresa, Gerente o persona en quien aquélla delegue, siempre que pertenezcan a la misma. Asimismo será nombrado un suplente: estos nombramientos podrán ser revocados en cualquier momento.

El Secretario será el Vocal que designe de su seno el propio Jurado.

“Serán Vocales, por sus respectivos grupos profesionales, los trabajadores que resultasen elegidos con arreglo a las normas que regulan las elecciones sindicales. Tienen también esta cualidad los Consejeros representantes del personal, una vez nombrados, de conformidad con la legislación de participación de los trabajadores en la administración de las Empresas constituidas en forma jurídica de Sociedad si no tuvieran anteriormente la condición de Vocales del Jurado”.

En los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de veinticinco trabajadores jóvenes, de edad inferior a los veintiún años los varones y de diecisiete años las mujeres, la Delegación de Juventudes o de la Sección Femenina, si se tratase de trabajadores femeninos, designará un trabajador de la Empresa mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como Vocal, cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, o educación política, social o cívica o educación física de los indicados trabajadores jóvenes.

Artículo 12.— El número de vocales de cada Jurado será proporcional al de los trabajadores fijos del centro correspondiente, según la escala:



De cincuenta y uno a doscientos cincuenta, cuatro.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos, ocho.

De quinientos uno en adelante, doce.

La Delegación Nacional de Sindicatos, a propuesta del delegado provincial correspondiente, determinará para cada rama de la producción la distribución de los vocales en los cuatro grupos de técnicos, administrativos, mano de obra cualificada y no cualificada.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo fijar la distribución de los vocales y grupos de representación laboral cuando se trate de empresas comprendidas en el artículo 50., de este Reglamento.

Si en una empresa no existieran las cuatro categorías profesionales, el vocal o vocales representantes de las categorías que falten será elegidos entre las categorías asimilables. A estos efectos, se estimarán asimilables las de técnicos y administrativos, por una parte, y las de mano de obra cualificada y no cualificada, de otra.

Artículo 13.— El cargo de Vocal de Jurado es honorífico y gratuito. La duración de su mandato será de seis años a partir de la fecha de toma de posesión del respectivo cargo.

La renovación del Jurado tendrá lugar por mitad cada tres años, de conformidad con lo dispuesto a estos efectos en el Reglamento General de Elecciones Sindicales, si bien los Vocales podrán ser reelegidos.

No podrá ejercerse el cargo en más de un Jurado. El que resultare elegido en dos deberá optar por uno u otro en el plazo de siete días a partir de la fecha en que se le haya comunicado la última designación. Si no ejercita la opción se entenderá que renuncia al cargo para el que hubiese sido elegido últimamente.

Habrán tantos vocales suplentes como titulares de la Junta de Jurados a los que sustituirán en caso de ausencia motivada, enfermedad o cese.

Artículo 14.— Son facultades del presidente:

a) Ostentar la representación del organismo en sus relaciones, tanto con los particulares y entidades privadas como con las autoridades y con la Organización Sindical.

b) Practicar las gestiones, trámites y diligencias que el pleno del Jurado le encomiende.

c) Formular propuestas al Jurado.

d) Acordar por su sola decisión la reunión del mismo con carácter extraordinario o a petición de los vocales, en la forma determinada en el artículo 70.

e) Acordar con justa causa la reunión del Jurado en localidad distinta de la de su domicilio.

f) Presidir las sesiones ordinarias o extraordinarias que el Jurado efectúe.

g) Llevar la dirección de los debates, conceder y retirar el uso de la palabra a los vocales y someter los asuntos a votación cuando proceda, una vez suficientemente discutidos.

h) Ejercitar las demás funciones que el Jurado le confiera o delegue expresamente.

i) Emitir o transmitir los informes reclamados por los vocales en forma reglamentaria.

j) Poner su visto bueno en las actas de las sesiones del Jurado.

k) Dar efectividad y cumplimiento a los acuerdos del Jurado, cuando tengan carácter ejecutivo.

l) Disponer la asistencia al Jurado de las personas de la empresa cuyo informe se estime preciso, en los casos concretos que la materia del asunto lo requiera.

ll) Ejercer los demás derechos y cumplir los restantes deberes que se deducen del presente Reglamento.

Artículo 15.— El secretario del Jurado tendrá los siguientes derechos y deberes, sin perjuicio de los que le correspondan por su calidad de vocal:

a) Convocar las reuniones del Jurado por orden del presidente, dentro de los plazos prevenidos, enviando el orden del día y los informes, propuestas o documentos que hayan de ser discutidos.

b) Poner de manifiesto los informes, propuestas y documentos que no sean cursados en forma de copias.

c) Extender las actas de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, firmarlas y ordenar su transcripción en el libro correspondiente.

d) Remitir copias de las mismas en los casos que proceda.

e) Dar fe de los acuerdos del Jurado y expedir las certificaciones que le sean reclamadas por los vocales, respecto a los extremos que figuren consignados en el libro de actas, siempre que con ello no se quebrante el obligado secreto.

f) Redactar y someter a la firma del presidente la correspondencia que origine el funcionamiento del organismo.

g) Custodiar los libros, sellos, documentos y demás efectos pertenecientes al Jurado.

h) Todos los demás derechos y obligaciones que se deriven del presente texto.

Artículo 16.— Asistir a las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del Jurado así como a las comisiones o ponencias a que hayan sido adscritos.

a) Los vocales del Jurado tendrán todos los deberes, derechos y prerrogativas que a continuación se expresan:

b) Guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se susciten en el seno del Jurado, así como de cuantos asuntos de carácter reservado puedan tener conocimiento por su calidad de vocales.

c) Emitir su voto en los asuntos que proceda.

d) Presentar al Jurado cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.

e) Exponer con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Jurado y formular los votos particulares que consideren oportunos.

f) Asistir en corporación a los actos públicos o sindicales correspondientes.

g) No ser trasladado de destino o residencia si no es a petición propia o en el caso a que se refiere la norma segunda del artículo siguiente.

Artículo 17.— Con independencia de los derechos y prerrogativas contenidos en el artículo anterior, los vocales de los Jurados estarán afectados por las siguientes normas:

1o.— La responsabilidad de los actos u omisiones cometidas en el ejercicio de su función será sancionada de conformidad con el procedimiento establecido en el título VI de este Reglamento.

2o.— En los traslados, correcciones disciplinarias y despidos que, como consecuencia de faltas laborales de cualquier clase, hayan de imponerse a los vocales como sanción, aun en el caso de que las empresas reglamentariamente estén facultadas para imponerlas libremente, será preceptiva la previa instrucción del expediente, tramitado



en el plazo máximo de un mes y con audiencia del interesado, a quien se le admitirán cuantas pruebas y descargos proponga.

Cerrado el expediente, con la propuesta de sanción formulada por la empresa, remitirá lo actuado al Sindicato correspondiente para que éste, oídos los restantes componentes del Jurado, informe y tramite el expediente a la Magistratura de Trabajo, en plazo no superior a cinco días. Esta, previa audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convenga, resolverá por auto lo pertinente dentro de los diez días siguientes. La resolución que dicte la Magistratura contendrá la oportuna declaración sobre las sanciones accesorias, en especial respecto a la forma de hacer efectiva la indemnización por daños y perjuicios a la empresa. De toda resolución en que se imponga alguna sanción se dará traslado a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical a los efectos consiguientes.

3o.— Las normas señaladas en este artículo serán de aplicación a los vocales propietarios y suplentes por un período de tiempo que comprenderá tres años más del que dure su mandato.

## CAPITULO II

### Elección de los vocales y constitución de los Jurados

Artículo 18.— “La Junta de Jurados estará constituida por los Vocales titulares, elegidos como tales según las normas que regulan las Elecciones Sindicales. Los Vocales suplentes se elegirán, asimismo, de conformidad con las normas por las que se rigen las mencionadas Elecciones Sindicales.”

Los artículos 19 al 40, ambos inclusive, han sido derogados por el Decreto núm. 1.190/66, de 5 mayo.

Artículo 41.— Una vez entregadas a los vocales electos las credenciales acreditativas de su cargo y de la toma de posesión del mismo, se constituirá el correspondiente Jurado dentro de los quince días siguientes en los locales de la empresa, en presencia de su personal y fuera de las horas de trabajo.

Leído el número de votos que obtuvieron los candidatos que acudieron a la elección y demás detalles de ésta, se redactará en el libro habilitado para este fin el acta de constitución del Jurado, de la que dará fe el vocal designado en el propio acto por mayoría de aquel para el cargo de secretario.

Artículo 42.— La condición de vocal del Jurado se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Pérdida de la nacionalidad española.
- c) Baja en la plantilla de la empresa.
- d) Cese en el grupo profesional por el que fue elegido.
- e) Renuncia por causa justificada, a juicio de la Organización Sindical.
- f) Incapacidad legal o física.
- g) Cuando incurran en falta grave o muy grave, en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios.
- h) Término del mandato.
- i) Ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la empresa, excepto cuando se trate de una medida de carácter general para el grupo a que el vocal pertenece.
- j) Por separación del cargo, en virtud de

expediente incoado con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento de 2 de febrero de 1948 para la desposesión de cargos sindicales, cuyo fallo será comunicado por la Organización Sindical a la Dirección General de Trabajo a los efectos consiguientes.

Artículo 43.— Derogado por el Decreto núm. 1.190/66, de 5 de mayo.

## TITULO III

### FUNCIONES DE LOS JURADOS DE EMPRESA

Artículo 44.— Los Jurados, en cuanto representación genuina de los elementos que integran la producción, desempeñarán su función como unidad orgánica. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente tales funciones representativas sin la delegación expresa del Pleno del Jurado.

Artículo 45.— El Jurado previos los estudios pertinentes, puede proponer a la Dirección de la empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad, al perfeccionamiento de los servicios de todo género, a la economía de materiales y suministros, al más completo aprovechamiento de primeras materias, a la recuperación de residuos industriales, al aumento de los índices de rendimiento en el trabajo, a la conservación de maquinaria, instalaciones y útiles y a toda clase de mejoras técnicas.

Artículo 46.— Entenderá el Jurado en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los vocales del mismo o la empresa, por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en el orden social. El Jurado podrá designar de su seno

una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

Artículo 47.— Será competencia del Jurado entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo, vigilar el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen. Asumirá el Jurado las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en aquellos centros de trabajo que, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 21 de septiembre de 1944, les tengan constituidos, y ejercerán las atribuidas a dichos Comités en las empresas que vinieran obligadas a su constitución.

Podrá desempeñar su cometido directamente el Jurado en pleno o mediante la designación de una Comisión, formada por el presidente, el secretario y dos vocales, la cual será asesorada permanentemente por un ingeniero y un médico, así como por un número variable de técnicos no titulados y obreros de oficio, en número no superior a ocho, singularmente competentes en las cuestiones en que debe entender la Comisión. Estos asesores serán nombrados por el Jurado en pleno. La Comisión designada deberá rendir informe mensualmente al Pleno de la labor llevada a cabo. En las empresas no obligadas a la constitución del Comité de acuerdo con la Orden antes mencionada, la citada Comisión podrá adoptar una estructura más sencilla,



con arreglo a la importancia y característica de la explotación.

Artículo 48.— Trimestralmente al menos, el presidente del Jurado deberá dar plena cuenta al Pleno del mismo de cuantas medidas se adopten por la empresa en orden a la mejora física, moral, cultural y social de los trabajadores, así como de cuanto hace referencia a la formación y perfeccionamiento profesional, y de los aspectos relacionados con la cultura, la salud y el deporte, mediante la organización de bibliotecas, viajes de estudios, instalaciones deportivas, etc., a través de las instituciones adecuadas. De forma especial se les informará sobre el funcionamiento y desarrollo de las instituciones de formación profesional existentes en la empresa. Los vocales podrán someter al Pleno del Jurado cuantas propuestas e iniciativas consideren oportunas a los fines indicados.

A todos estos efectos, las Juntas de Jurados se considerarán como órganos de enlace entre la empresa y las respectivas Obras Sindicales.

Artículo 49.— “Al objeto de fortalecer el sentido de solidaridad que los trabajadores han de tener respecto de la situación económica de la Empresa y con la finalidad de que tal situación sirva de base para la fijación de las condiciones de trabajo y se obtenga la mayor integración de todas las personas que forman parte de la misma; al servicio de las proseridad de la comunidad de trabajo en que la Empresa consiste le corresponde al Pleno del Jurado, en materia de información, las siguientes funciones:—

1o.— Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo las cuestiones que siguen:

— Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

— Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

— Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

2o.— Conocer y tener a su disposición, a través de la Presidencia del Jurado, el balance las cuentas y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes aquella considere oportuno para el fin indicado en las Empresas que revistan la forma de Sociedad, por acciones o participaciones, deberán ponerse a disposición de los Vocales del Jurado, al menos, los mismos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

3o.— Conocer a través de los Consejeros representantes del personal, en los casos en que legalmente existan, de los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores, respecto de los que haya recaído acuerdo en los órganos administrativos de que formen parte dichos Consejeros.

4o.— Ser informado por los Consejeros a que se refiere el número anterior de cualesquiera otros asuntos sobre los que hubiese habido acuerdo en los órganos

administrativos de que formasen parte salvo que hayan sido expresamente declarados como reservados, de conformidad con las normas legales de aplicación.

5o.— Recibir información, a través de la Presidencia, de las sanciones graves y muy graves impuestas a los trabajadores por infracciones de carácter laboral, en la primera reunión ordinaria o extraordinaria que celebre el Jurado en fecha inmediatamente posterior a la de la imposición de tales sanciones.

6o.— Transmitir, por los medios más apropiados y con la periodicidad que se acuerde por el propio Jurado, a la generalidad de los trabajadores la información relativa a la marcha de la Empresa, excepto sobre aquellos asuntos que la Presidencia hubiere declarado reservados.

7o.— Comunicar, asimismo, a los trabajadores las pautas y directrices procedentes de la dirección de la Empresa con arreglo a los acuerdos que se adopten en el seno del propio Jurado”.

Artículo 50.— El proyecto de Reglamento de Régimen interior, redactado de conformidad con lo prescrito en la Ley de 16 de octubre de 1942 y Reglamento Laboral aplicable o sus modificaciones, se someterá a conocimiento e informe del Pleno del Jurado antes de remitirlo a los organismos oficiales competentes para su aprobación. La documentación necesaria habrá de ser facilitada a los vocales o estar de manifiesto en la secretaría diez días antes de la inmediata reunión. El Pleno podrá designar una ponencia que colabore con la empresa en la redacción definitiva del proyecto.

Este informe es independiente del preceptivo que habrá de emitir el Sindicato correspondiente.

Artículo 51.— Es función propia del Jurado informar las tarifas del primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo, tanto en el caso de que las proponga la Dirección de la empresa a la aprobación de la autoridad laboral como en el que ésta imponga el procedimiento en interés de la economía nacional. La presidencia deberá trasladar el informe, acordado por unanimidad o mayoría de votos, así como los votos particulares que se hubieren formulado por los vocales. Igual informe será preceptivo en los casos en que la empresa o los trabajadores hubieran interpuesto recurso contra lo acordado por la autoridad que entienda en primera instancia.

De igual forma se habrá de proceder en los casos de determinación de pluses, por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

No excluye este informe el que debe emitir el Sindical competente.

Artículo 52.— Entenderá el Jurado en la distribución del plus familiar con arreglo a lo dispuesto en la Orden de 29 de marzo de 1946, y conocerá de las reclamaciones que se formulen en relación con esta materia.

Si la empresa no hubiese sido autorizada por la Dirección General de Trabajo para distribuir el plus por centros de trabajo y existieran varios Jurados, cada uno de ellos nombrará un representante, que formará parte de la Comisión que a este efecto se constituirá en la sede central de la empresa.

El Jurado competente podrá delegar sus funciones en esta materia en una ponencia o Comisión, que habrá de dar cuenta trimestralmente al Pleno de los acuerdos



adoptados. Contra los del Jurado en esta materia podrán interponerse los recursos previstos en la citada Orden.

El Jurado absorberá las funciones atribuidas reglamentariamente a las actuales Comisiones para la distribución del sobordo en la Marina Mercante.

Artículo 53.— El Pleno del Jurado designará a los trabajadores que, en representación del personal, habrán de colaborar en la administración del economato, si existiere, o de los comedores para obreros. También intervendrán en los casos de percepción de parte del salario en especie, vigilando para que, tanto la cantidad como la calidad de los artículos o alimentos, sean las adecuadas.

Artículo 54.— Es competencia del Jurado informar los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que la empresa incoe ante la autoridad laboral, de conformidad con lo prevenido en el Decreto de 26 de enero de 1944. El acta en que se recoja el acuerdo recaído en el Jurado, así como las observaciones formuladas por los vocales, deberá ser unida a la solicitud que eleve la empresa al organismo competente.

El informe del Jurado no excluye el de la Organización Sindical previsto en el propio Decreto.

Artículo 55.— Es función del Jurado la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de empresa en relación con los Seguros Sociales y Montepíos, a cuyo fin deberá aquélla poner a disposición de los vocales la relación mensual de altas y bajas y las liquidaciones de cuotas que hayan de satisfacerse, con los documentos administrativos reglamentarios que sirvan de base. Dichos documentos han de estar a disposición de los vocales en secretaría desde diez días antes a la reunión del Pleno.

Si se formularen observaciones por los vocales, habrá de remitirse copia de la parte del acta que las contenga a la Delegación del Instituto Nacional de Previsión o al Montepío de que se trate, a través del Sindicato competente.

Artículo 56.— El Pleno del Jurado está facultado para formular propuestas acerca de las inversiones de fondos, tanto legales como voluntarias, que las empresas lleven a efecto para atenciones de carácter social, o bien observaciones respecto a los proyectos que aquéllas hubieren preparado.

Artículo 57.— El Jurado es órgano competente para servir de cauce a las aspiraciones y deseos que el personal quiera someter a la Dirección de la empresa, así como de las quejas que ésta tenga respecto al

cumplimiento de las obligaciones que a los trabajadores incumben.

La empresa puede requerir el asesoramiento del Jurado en todas las cuestiones que estime conveniente y delegar en él las funciones que considere oportunas, siempre que el Jurado acuerde aceptarlas.

Artículo 58.— En materia de clasificación profesional, y sin perjuicio de lo que sobre ésta corresponde a la Organización Sindical, el Jurado es competente para entender con carácter previo en las reclamaciones que el personal formule. La reclamación habrá de interponerse en el plazo de diez días, a partir del momento en que la resolución de la empresa hubiere sido comunicada. De no mostrarse conforme ésta con el dictamen emitido por el Jurado, será unida copia de

acta de la reunión en que se hubiere discutido el asunto al escrito del trabajador, elevando la reclamación a la autoridad laboral competente.

## TITULO IV

### FUNCIONAMIENTO DE LOS JURADOS

Artículo 59.— Las normas de procedimiento que han de ser tenidas en cuenta por el Jurado en su actuación difieren, según que éste tenga su origen en una propuesta de uno o más vocales, en una denuncia o sea consecuencia de la facultad informativa que a aquél corresponde.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Procedimiento en caso de propuesta

Artículo 60.— El vocal o vocales que formulen alguna propuesta sobre cualquier materia en que pueda intervenir el Jurado habrán de dirigirla por escrito a la secretaría del mismo, fundándola convenientemente y señalando los fines que con ella se traten de obtener.

Artículo 61.— El presidente dará cuenta al Jurado, en la primera reunión que éste celebre, de todas y cada una de las propuestas que hasta entonces se hubiesen presentado en la secretaría del mismo, sometiendo a discusión entre todos los asistentes si la propuesta ha de ser o no tenida en consideración y, en consecuencia, admitida o rechazada por el Jurado. Podrá encomendarse el estudio de las propuestas a una ponencia integrada por uno o más vocales del Jurado, a los que la empresa podrá agregar los técnicos que considere idóneos. Del informe correspondiente se entregará un ejemplar a cada uno de los vocales del Jurado en el plazo que éste fije y siempre con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión en que deba discutirse.

Artículo 62.— Abierto debate en el seno del Jurado sobre la propuesta tomada en consideración, si la misma es aceptada por la mayoría, con o sin enmiendas, se considera formalizada la propuesta a la Dirección de la empresa, la cual, dentro de los dos meses siguientes, comunicará al Jurado, por medio de su presidente, si dicha propuesta ha sido aceptada o no, dando cuenta en este último caso de los fundamentos de la negativa, sin que sobre los mismos quepa debate.

#### CAPITULO II

##### Procedimiento en caso de reclamación

Artículo 63.— Las reclamaciones por incumplimiento de la legislación laboral, así como las originadas por infracción de los deberes que al capital y al trabajo corresponden, serán formuladas por escrito, en el que se señalarán las infracciones y se propondrán las medidas convenientes para corregirlas.

Artículo 64.— Se llevarán a las reuniones del Jurado todas las denuncias escritas que hubiesen sido presentadas en la secretaría del mismo con una antelación mínima de tres días a la fecha de cada reunión. Cuando estén fundadas en hechos acaecidos con



posterioridad, será admitida la denuncia hecha ante el propio Jurado, si bien en este caso, cuando la presidencia no se halle en posesión de los necesarios elementos de juicio para poder informar a los asistentes, podrá demorarse hasta la segunda reunión el estudio de la denuncia formulada.

Artículo 65.— El Pleno, previa la deliberación oportuna, rechazará o hará suya la denuncia, según estime o no fundada aquella. En caso afirmativo, la presidencia deberá realizar las gestiones pertinentes en orden a la comprobación de la supuesta infracción y a su corrección, de las que dará cuenta al Jurado. Oída aquella, éste decidirá mantener o abandonar la denuncia, y en el primer caso la remitirá a los órganos centrales o provinciales del Ministerio de Trabajo, a los ulteriores efectos, a través de la Organización Sindical.

### CAPITULO III

#### Procedimiento en caso de información

Artículo 66.— En los casos que, con arreglo a las normas de este Reglamento, deba la empresa informar al Jurado sobre la marcha de la producción y sobre las medidas implantadas para la consecución de las mejoras física, moral o profesional de los trabajadores, así como cuando debe ser oído el Jurado como trámite previo a la aprobación de tarifas de primas o destajos del Reglamento de Régimen Interior, establecimiento de pluses por trabajos peligrosos, expedientes de suspensión de personal, modificaciones de condiciones de trabajo y, en general, siempre que con arreglo a este Reglamento deba ser sometido algún asunto a conocimiento y estudio del Jurado, la presidencia dará traslado a cada uno de los vocales, con una antelación mínima de diez días a la fecha de la reunión, del escrito, informe, reglamento, etc., que aquéllos deben examinar, a no ser cuando su excesiva extensión aconseje ponerlo de manifiesto en la secretaría con la misma antelación señalada, a fin de que dichos antecedentes puedan ser examinados por los vocales. En uno y otro caso podrán éstos formular por escrito cuantas observaciones aprecien, las que serán entregadas en la secretaría hasta el día anterior al de la reunión.

Artículo 67.— En la reunión se discutirá el asunto sometido al Jurado, así como las observaciones de los vocales, y se acordará ya cumplir el informe, favorable o no, ya pedir ampliación de datos o bien designar ponencia que estudie el asunto planteado, la cual entregará su informe el plazo que al efecto se señale.

Artículo 68.— Cuando el informe del Jurado deba servir de elemento de juicio a la ulterior decisión de un organismo laboral o sindical en los casos en que la resolución corresponda al Sindicato— remitirá a quien deba resolver copia auténtica del acta de la reunión correspondiente que conste el informe emitido, si lo hubiere.

Artículo 69.— Cuando se alzare la empresa contra la resoluciones de un organismo laboral, dictada sobre materia en que hubiese emitido informe el Jurado, con arreglo a las presentes normas, será necesario que informe de nuevo aquél antes de que resuelva el organismo superior y, en el caso, informe la Organización Sindical.

### CAPITULO IV

#### Normas de funcionamiento

Artículo 70.— Los Jurados de Empresa se reunirán en sesión ordinaria y extraordinaria. Las primeras se celebrarán, por lo menos una vez al mes. Las segundas serán convocadas para tratar de algún asunto urgente, por acuerdo del presidente o a petición de las dos terceras partes de los vocales.

Artículo 71.— El presidente del Jurado señalará las fechas de las reuniones, las cuales comunicará al secretario para que éste curse a los vocales, con una antelación de diez días, la citación, que se extenderá por duplicado. El interesado firmará uno de los ejemplares, siempre que no se utilice otro procedimiento que se estime más sencillo y que ofrezca las debidas garantías para dejar constancia de que los vocales han sido convenientemente citados.

Si la presidencia denegara la inclusión en el orden del día el estudio de asuntos propios de la competencia del Jurado cualquiera de sus vocales podrá solicitar la convocatoria de la reunión extraordinaria con arreglo a las normas establecidas en artículo anterior.

La citación contendrá los siguientes requisitos. Clase de reunión que haya de efectuarse, lugar, día y hora; advertencia de que la reunión se celebrará en segunda convocatoria, media hora después de la señalada para la primera, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 74 de este Reglamento, y Orden del día de los asuntos a tratar, el cual será acompañado de los informes, propuestas o documentos que hayan de servir de antecedentes a las deliberaciones. Cuando por la extensión de los antecedentes resultara incómodo el envío de copias, se advertirá que los originales quedan de manifiesto en la secretaría a disposición de los vocales, a partir del momento que sean cursadas las citaciones. El Orden del día comenzará por la lectura y propuesta de aprobación del acta de la reunión anterior, terminará con ruegos y preguntas y contendrá relación de los asuntos que hayan de tratarse, con indicación expresa de los que hubieren sido propuestos por la mitad más uno de los vocales del Jurado sobre materia propia de la competencia de éste.

De la convocatoria del Jurado deberá darse cuenta a la Organización Sindical para su conocimiento.

Artículo 72.— Los vocales que se hallen imposibilitados de asistir a la reunión lo comunicarán a la secretaría del Jurado a la mayor brevedad posible, a fin de que puedan ser citados los suplentes. La falta de comunicación o de excusa no justificada podrá ser sancionada con arreglo al título VI de este Reglamento.

Artículo 73.— Las reuniones del Jurado se efectuarán en el lugar en que radique el mismo. No obstante, el presidente podrá acordar, mediante causa justificada, la reunión de aquél en localidad distinta. La empresa está obligada en este caso a conceder permiso a los vocales para su desplazamiento sin pérdida de la remuneración y abono de los gastos de viaje y estancia, que se justificarán debidamente.

Artículo 74.— El Jurado se reunirá en primera y segunda convocatoria. Se verificará aquella cuando en el día y hora señalado concurren el presidente o su



suplente y la mitad más uno de los vocales o los suyos. La segunda se celebrará media hora después de la señalada para la primera, cualquiera que sea el número de los concurrentes. En esta segunda convocatoria, cuando faltase el presidente le sustituirá el vocal de mayor edad, y cuando falte el secretario, el que le siga en edad; uno y otro entre los presentes.

Artículo 75.— Abierta la sesión por el presidente del Jurado y leída y aprobada, con o sin enmiendas, el acta de la sesión anterior, se entrará en los restantes puntos del orden del día.

En las deliberaciones podrán intervenir todos los asistentes. La dirección de los debates corresponde a la presidencia. Los acuerdos se tomarán por aclamación o por votación. Cuando se utilice ésta, todos los asistentes tienen obligación de votar, sin que se admita votación secreta.

Artículo 76.— De cada reunión del Jurado se levantará el acta correspondiente, haciendo constar en ella el carácter de la reunión, lugar y fecha de la misma y si ésta se celebró en primera o segunda convocatoria, nombres y carácter de los asistentes, así como si hubo justificación de las ausencias. Igualmente, y con referencia a cada uno de los puntos del orden del día, se consignarán los acuerdos adoptados. El acta será firmada por el secretario y llevará el visto bueno de quien hubiese presidido la reunión. Las actas de cada sesión serán extendidas por orden cronológico en un libro previamente diligenciado por la Delegación Provincial de Sindicatos y que custodiará el secretario del Jurado.

Artículo 77.— La facultad que el artículo séptimo del Decreto de 18 de agosto de 1947 reconoce a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical a tener a su disposición las actas de las reuniones de los Jurados, se hará efectiva a requerimiento expreso de los citados organismos, previo acuerdo del jefe de la dependencia que lo interese.

Artículo 78.— Si terminada una reunión del Jurado alegase algún vocal que no pudo asistir a la misma por no haber sido citado en tiempo y forma, la Delegación de Trabajo competente podrá invalidar los acuerdos adoptados en dicha sesión, siempre que se justifiquen dichos extremos, sin perjuicio de la responsabilidad en que tales hechos hayan incurrido el presidente o el secretario del Jurado.

## TITULO V

### INTERGRACION SINDICAL DE LOS JURADOS DE EMPRESA

Artículo 79.— Los Jurados de Empresa, como células básicas de la Organización Sindical, formarán parte del Sindicato local a que la empresa respectiva se halle incorporada, y quedarán, por tanto, sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores, sin perjuicio de las facultades que el Ministerio de Trabajo y sus órganos tienen o tengan en el futuro respecto al conocimiento y vigilancia de su actuación en aquellas funciones que no le hubieran sido delegadas al Sindicato.

Artículo 80.— En cuanto son representantes sindicales en la empresa, dentro de los límites marcados por el presente Reglamento, los Jurados concurrirán con dicho carácter a los actos sindicales y ejercerán las funciones

correspondientes en la forma y modo que en cada caso se determine por los mandos de la Organización.

Igualmente vienen obligados a desarrollar los cometidos y funciones que por la Organización Sindical se les atribuya con arreglo a sus normas particulares.

Artículo 81.— En concordancia con lo dispuesto en el artículo precedente corresponderá a los Jurados de Empresa:

a) Fomentar y realizar la acción sindical dentro de la empresa y, especialmente, llevar al seno de la misma la alta misión perteneciente a las Obras Sindicales, todo ello con arreglo a las disposiciones sindicales de aplicación al caso.

b) El Jurado de Empresa coexistirá con los enlaces sindicales, asumiendo éstos y aquél sus respectivas funciones, que se coordinarán en la forma prevista en el presente Reglamento y en las normas que al efecto se dicten en la esfera de su competencia por la Organización Sindical.

c) Procurar la armonía que debe existir en las relaciones entre la empresa y los productores y velar por el respeto y la consideración debidos entre el personal y su empresa.

Artículo 82.— Los Jurados de Empresa gozarán de la protección o tutela que otorga el Estado a los órganos sindicales menores.

Artículo 83.— Los Jurados de Empresa estarán sujetos a la inspección, disciplina y vigilancia de la Organización Sindical, de acuerdo con lo previsto en las presentes normas. Los vocales del Jurado de Empresa disfrutará de todas las garantías y protecciones legales que en el ámbito laboral se han reconocido o puedan otorgarse a quienes desempeñan cargos sindicales.

Artículo 84.— La Organización Sindical podrá adoptar las medidas oportunas para conocer:

1o.— Las condiciones, aptitudes y conducta de los miembros del Jurado.

2o.— Las prácticas que sigan en su trato y relaciones con los productores a quienes representan y con la empresa a que pertenecen.

3o.— La regularidad con que funciona el Jurado, así como la eficacia de sus funciones.

4o.— Las quejas que se produzcan sobre el modo de proceder de los miembros del Jurado, tanto si son formuladas por la empresa como por los propios compañeros de trabajo.

Artículo 85.— La Organización Sindical llevará la relación de los Jurados que se vayan estableciendo y delegará en ellos la confección y revisión del censo de productores de las respectivas empresas.

## TITULO VI

### SUSPENSION, DESTITUCION, DISOLUCION Y SANCIONES

Artículo 86.— Cuando la actuación de un Jurado o de alguno de sus miembros implique alteración de la armonía laboral, sin que la previa actuación sindical haya evitado el conflicto por el que surge el apartamiento de las funciones de concordia y colaboración entre los distintos elementos de la producción que se le asignan en este Reglamento, la Dirección General de Trabajo, a propuesta del delegado provincial de Trabajo, podrá suspenderlos en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de la



responsabilidad personal que hubieren contraído.

Artículo 87.— En el plazo de los quince días siguientes a la fecha de la suspensión a que se refiere el artículo anterior, el Ministro de Trabajo, oída la Organización Sindical, acordará dejar sin efecto la suspensión, la confirmará u ordenará la remoción de uno o varios de los miembros del Jurado, o la disolución del mismo, considerando la propuesta que en tal sentido le haga la Dirección General de Trabajo. En los dos últimos casos, la Dirección General de Trabajo oficiará a la Organización Sindical para que designe la persona o personas que con carácter transitorio hayan de sustituir a los destituidos hasta la celebración de las elecciones, que habrán de ser convocadas en el plazo máximo de dos meses.

Artículo 88.— En los casos a que hace referencia el artículo precedente se impondrá por el ministro de Trabajo previa formación de expediente por la Delegación Provincial de Trabajo o por un funcionario especialmente designado al efecto e informe de la Dirección General de Trabajo, las sanciones de suspensión temporal o definitiva en el ejercicio del cargo de presidente o vocal del Jurado, multas hasta de cien mil pesetas a los presidentes y hasta el importe de diez días de haber a los trabajadores o de disolución del Jurado. En el expediente habrán de ser oídos siempre los inculcados y admitidas las pruebas que en su descargo propongan.

Artículo 89.— Independientemente de la actuación que pueda corresponder a la jurisdicción adecuada, los presidentes y vocales de los Jurados serán objeto de sanción administrativa, en los casos siguientes:

1o.— Cuando en el ejercicio de sus funciones realicen actos que afecten al decoro y prestigio del Jurado.

2o.— Cuando por el mal funcionamiento de éste o la negligencia en el desempeño de su misión queden gravemente desatendidos los intereses materiales y morales que tienen obligación de defender.

3o.— Cuando se produzca el abandono del cargo o ausencias injustificadas de las reuniones o cualesquiera otras infracciones de lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 90.— Los actos a que se refiere el artículo anterior, salvo la desposesión de vocales, serán sancionados por la Delegación Provincial de Trabajo, previo expediente instruido por la Organización Sindical, que deberá terminarse, en todo caso, dentro del término de un mes. Se oirá siempre al interesado y se le admitirán cuantas pruebas proponga en descargo suyo. La Organización Sindical podrá poner como sanciones multas de hasta cinco días de haber para los vocales y de hasta cincuenta mil pesetas para los presidentes.

La destitución de los vocales se ajustará a las normas del apartado (j) del artículo 42 de este Reglamento.

Contra la resolución acordada en los expedientes de imposición de sanción de multa cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su notificación.

Si la sanción propuesta consistiese en la suspensión o destitución del presidente, la Delegación de Trabajo elevará el expediente con su informe y el de la Delegación Sindical a la Dirección General, que resolverá en primera instancia, con posibilidad de alzada ante el ministro en el mismo plazo. Copia del fallo será enviada a la Organización Sindical para que actúe en consecuencia.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— A fin de proceder a una implantación paulatina de los Jurados se constituirán, desde luego, en las empresas que tuvieren centros de trabajo con mil o más trabajadores fijos en 1o. de enero de 1953. Esta obligación queda en suspenso para las empresas que tuvieren centros de trabajo con número inferior de trabajadores, hasta tanto que el Ministerio de Trabajo, mediante Orden publicada en el "Boletín Oficial del Estado", acuerde lo procedente.

Segunda.— Las empresas obligadas a la constitución de Jurados, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, comunicarán a los delegados provinciales de Trabajo y de Sindicatos, en el término de treinta días, a contar de la publicación del presente texto, la designación de los presidentes de sus Jurados.

Tercera.— En el término de dos meses, a contar de la publicación de este Reglamento, la Organización Sindical convocará las elecciones para la designación de los vocales de Jurados en las empresas obligadas a constituirlos.

Cuarta.— Dentro del mes siguiente, a contar de la constitución de cada Jurado, deberá éste hacerse cargo de las funciones propias de la Comisión del Plus Familiar, Comisión de Seguridad e Higiene y Comisión Sobordo, y las que le confiere el presente Reglamento, así como de los documentos, libros de actas y material que cada uno de estos organismos viniere utilizando y de las funciones que tuviesen delegadas los enlaces sindicales, a quienes sustituyen los Jurados.

Quinta.— Queda facultada la Organización Sindical para reducir los plazos fijados para las distintas operaciones del proceso electoral de vocales del Jurado en el presente Decreto, así como el plazo del mandato de los actuales vocales en la medida indispensable para sincronizar esta elección con el resto de las votaciones para proveer cargos representativos en la Organización Sindical.



# DECRETO-LEY SOBRE REGULACION DE LA HUELGA

## CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- 1. El planteamiento, formalización y resolución de los conflictos colectivos de trabajo se ajustarán a los términos y procedimientos que establece el presente decreto-ley.

2.- Los conflictos colectivos de trabajo se formalizarán:

a) En el seno de la Organización Sindical, en trámite de mediación, conciliación o arbitraje voluntario.

b) En defecto de solución por los medios anteriores, ante la autoridad laboral y, en su caso la jurisdicción de trabajo.

3.- Procederá el recurso a la huelga en los términos previsto en este mismo decreto-ley.

### PRECEDENCIA DEL CONFLICTO

Artículo 2.- El conflicto colectivo de trabajo será procedente siempre que concorra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando no exista un convenio colectivo sindical o decisión arbitral obligatoria, o existiendo convenio se hayan iniciado ya las deliberaciones para la revisión del mismo, previa denuncia de su término final.

b) Cuando una empresa esté vinculada por un convenio de ámbito superior y se pretenda establecer convenio colectivo sindical de empresa, salvo lo dispuesto en el artículo quinto c) de la ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

c) Si, aun estando en vigor un convenio colectivo sindical o una decisión arbitral obligatoria, surgieren discrepancias, en su interpretación o aplicación, o hubiesen sobrevenido hechos nuevos de influencia notoria en dichas normas que, racionalmente, no hubieran podido preverse al tiempo de su formalización y en lo que se refiere a las cuestiones derivadas de tales hechos.

### EL RECURSO A LA HUELGA

Artículo 3.- El recurso a la huelga será procedente en el conflicto colectivo laboral en que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que se refiera a las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto. Las perturbaciones del régimen laboral por motivos ajenos al trabajo, así como las de apoyo realizadas por trabajadores no afectados, serán consideradas improcedentes a todos los efectos.

b) Que no rebase el ámbito de la empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados.

c) Que la empresa o entidad afectada no estuviera encargada de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad o relacionado con los intereses de la defensa nacional.

d) Que la huelga se realice, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios de los trabajadores afectados y sin la presencia de los mismos en el centro de trabajo o cualesquiera de sus dependencias.

e) Que la decisión de acudir a la huelga se someta a las demás prescripciones de este decreto-ley.

2.- Quedan excluidos del recurso a la huelga los conflictos colectivos de trabajo por interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convencional; en tales conflictos se procederá necesariamente, en defecto de avenencia, en la forma prevista en el artículo 15 del párrafo 2, apartado a) de este decreto-ley.

### LA HUELGA PROCEDENTE NO EXTINGUE EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4.- 1. La huelga procedente no extingue por sí misma el contrato de trabajo ni da lugar a la imposición de sanciones, pero el trabajador, mientras se mantenga en huelga, no tendrá derecho al salario ni a las prestaciones por desempleo. Durante la huelga procedente el trabajador no causará baja en la Seguridad Social.

2.- La mera participación en una huelga que no reúna los requisitos o no se ajuste a los procedimientos establecidos en este decreto-ley, así como en la ejecución de otras alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, serán causa de despido procedente, pudiendo la empresa ejercer su facultad resolutoria respecto de cualesquiera de los trabajadores participantes.

### MIENTRAS DURE LA HUELGA NO SE PODRAN SUSTITUIR LOS HUELGUISTAS

Artículo 5.- En tanto dure la huelga procedente, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que, al iniciarse el conflicto colectivo, no estuvieren vinculados a la empresa. El incumplimiento de este precepto dará lugar a las sanciones previstas en el artículo 24 del presente decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan.

### EL CIERRE DE LA EMPRESA

Artículo 6.- 1. Sólo procederá el cierre de una empresa o centro de trabajo en los casos y con los requisitos de los artículos 21 y 22 de este decreto-ley. En cualquier otro supuesto se considerará ilícito y dará lugar a las sanciones a que se refiere el artículo anterior.

2.- Se prohíben la ocupación por los trabajadores del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias durante la huelga y la permanencia en los mismos, así como la realización de coacciones o violencias contra las personas o daños a las cosas. El incumplimiento de este precepto dará lugar a la aplicación de lo establecido en



el artículo cuarto, apartado 2, del presente decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan.

#### FORMALIZACION DEL CONFLICTO

Artículo 7.— 1. La capacidad para formalizar un conflicto colectivo de trabajo está atribuida:

a) A los representantes sindicales de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto. Actuarán por iniciativa propia o a instancia de sus representados, de acuerdo con lo que determinen las normas sindicales.

En el ámbito de la empresa corresponde adoptar el acuerdo de iniciación del conflicto colectivo a los representantes sindicales de los trabajadores, reunidos conjuntamente y mediante votación mayoritaria.

b) A los empresarios, o a sus representantes legales o sindicales, según el ámbito del conflicto.

2.— El procedimiento de conflicto colectivo de trabajo podrá iniciarse también de oficio, por escrito de la Inspección de Trabajo, cuando no lo hubieran promovido las partes indicadas en el párrafo anterior, siempre que concurren motivos sociales o económicos que así lo justifiquen.

3.— En cualquiera de los procedimientos regulados en este decreto-ley podrán comparecer las organizaciones profesionales del ámbito correspondiente, cuando en un conflicto colectivo de empresa el punto controvertido afecte, por su trascendencia, al conjunto de los intereses representados por aquéllas.

#### FUNCIONES DE MEDIACION

Artículo 8.— Para el eficaz ejercicio de sus funciones, especialmente las de mediación, los representantes de la Organización Sindical dispondrán de las facilidades necesarias para el acceso a las dependencias de la empresa, reunirse con los vocales jurados y enlaces sindicales y comunicar con los trabajadores, usando de tales facilidades conforme las exigencias del proceso productivo.

Artículo 9.— Desde la iniciación hasta la terminación del conflicto colectivo de trabajo la Inspección de Trabajo ejercerá la facultad de mediación, complementaria de la acción de los organismos sindicales, que le atribuye la ley de 21 de julio de 1962.

#### FORMALIZACION POR ESCRITO DE LA HUELGA

Artículo 10.— El planteamiento de conflictos colectivos de trabajo se formalizará por escrito firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados, hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen y relación de las gestiones directas realizadas cerca de la otra parte para la obtención de lo que se pretende; así como los demás datos que se exijan en las normas de aplicación y desarrollo del presente decreto-ley.

#### CAPITULO II.— PROCEDIMIENTO SINDICAL

Artículo 11.— El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante

el organismo sindical del ámbito territorial correspondiente el que, en el mismo día, remitirá copia a la autoridad laboral del mismo ámbito y a la parte frente a la que se plantee el conflicto, y citará a las partes para que comparezcan ante la Comisión de Mediación Sindical en la fecha que señale, dentro de los tres días siguientes al de la presentación de dicho escrito.

#### COMISION DE MEDIACION SINDICAL

Artículo 12.— La composición de la Comisión de Mediación Sindical se regulará por las normas sindicales y participarán en ella, paritariamente, representantes, empresarios y trabajadores no afectados directamente por el conflicto.

Artículo 13.— 1. En el acto de comparecencia, la Comisión de Mediación Sindical intentará la avenencia entre las partes. El intento de conciliación sindical deberá quedar ultimado en el plazo máximo de cinco días, a contar desde la primera comparecencia.

2.— Los acuerdos serán adoptados por la mayoría simple de las representaciones de cada una de las partes en conflicto. Si las partes no llegaren a un acuerdo ni designaren, en el seno de la Organización Sindical, a uno o varios arbitros, la Comisión de Mediación Sindical remitirá, con su informe, lo actuado a la autoridad laboral, dentro de los dos días siguientes.

3.— Los arbitros que en su caso, pudieran designar las partes, actuarán conjuntamente, y 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.

#### CAPTULO III.— PROCEDIMIENTO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL

Artículo 14.— En defecto de solución en vía sindical, conocerá del conflicto colectivo de trabajo la Delegación de Trabajo de la provincia en que se hubiera planteado. La Dirección General de Trabajo, será competente cuando el conflicto afecte a distintas provincias, si bien podrá recabar el conocimiento de aquellos otros que, a su juicio, así lo requieran por su carácter e importancia.

Artículo 15.— 1. La autoridad laboral, en el término de tres días desde la remisión de las actuaciones practicadas por la Comisión de Mediación Sindical, convocará y reunirá a las partes e intentará la avenencia de las mismas.

2.— De no conseguirse la avenencia, procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, dictará laudo de obligado cumplimiento, o remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la ley de procedimiento laboral.

b) Si el conflicto se planteara para establecer o modificar un convenio colectivo sindical de trabajo o decisión arbitral obligatoria, la autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.



## LAUDOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

Artículo 16.— Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de la comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata y la huelga contra ellos será siempre improcedente. Podrán ser recurridos en alzada ante la autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122 de la ley de procedimiento administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa, podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

Artículo 17.— En cualquier estado del procedimiento, anterior al laudo de obligado cumplimiento o sentencia, en su caso las partes podrán poner término al conflicto, mediante avenencia o sometiendo sus diferencias al juicio de uno o varios arbitros, en el marco sindical. La avenencia o el laudo arbitral tendrán la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

## CAPITULO IV.— HUELGA LABORAL

Artículo 18.— 1. En el plazo de dos días, a contar desde el siguiente a aquel en que termina sin acuerdo el acto de comparecencia ante la Comisión de Mediación Sindical, los representantes sindicales de los trabajadores que hubieran iniciado el conflicto, cuando concurren las circunstancias procedentes que establece el artículo 3 de este decreto-ley, podrán adoptar el acuerdo de someter a los trabajadores la decisión de recurrir a la huelga. Dicho acuerdo, que se adoptará por mayoría en votación registrada en acta se comunicará por escrito y al mismo tiempo, al personal, a la parte empresarial, a la Organización Sindical y a la autoridad laboral.

2.— En tal caso, la autoridad laboral dejará en suspenso el procedimiento a que se refiere el capítulo anterior, salvo que, a petición de cualquiera de las partes, o a requerimiento de la Organización Sindical, comprobare que no concurren las circunstancias definidas en el artículo tercero de este decreto-ley.

## VOTACION PARA IR A LA HUELGA

Artículo 19.— 1. Notificada por los representantes sindicales de los trabajadores su voluntad de someter a éstos la decisión de recurrir a la huelga, tendrá lugar, dentro de los tres días siguientes, una votación de los trabajadores afectados, para decidir si acuden o no a la huelga. Tal votación será anunciada debidamente y por escrito al personal con una antelación, al menos, de veinticuatro horas a su celebración.

2.— La votación, que se efectuará de acuerdo con las oportunas normas sindicales, será secreta y estará presidida, con los vocales, jurados y enlaces sindicales, por un representante de la Organización Sindical; la autoridad laboral, cuando lo considere

conveniente, podrá enviar en representante suyo.

3.— Sólo se entenderá que los trabajadores optan por la huelga cuando en la votación se obtuviese una mayoría del 60 por 100, al menos, de los trabajadores de la plantilla afectada por el conflicto, salvo que éste afectase a una o varias secciones diferenciadas, cuyo funcionamiento condiciones la marcha normal de la factoría, en cuyo caso la votación se efectuará por la totalidad de la plantilla de la misma.

4.— El resultado de la votación será recogido en acta firmada por los componentes de la mesa, y de la que se dará traslado a los trabajadores, al empresario y a la autoridad laboral. Cuando el resultado fuere favorable a la huelga, el citado escrito deberá recibirlo el empresario y la autoridad laboral con cinco días naturales de antelación, al menos, para que la huelga pueda considerarse procedente. De no obtenerse en la votación la mayoría que se establece en el apartado anterior, se entenderá que los trabajadores deciden seguir el procedimiento regulado en el capítulo tercero de este decreto-ley.

## SEGURIDAD DE LA EMPRESA

Artículo 20.— 1. Se garantizará la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de los locales, maquinaria y materias primas, para la ulterior reanudación de las tareas. El incumplimiento de esta obligación por parte del personal dejará sin efecto lo dispuesto en el artículo quinto de este decreto-ley y determinará la declaración de improcedencia de la huelga para el personal responsable de dichas operaciones o servicios.

2.— Durante la huelga, la Organización Sindical y la comisión de mediación sindical ejercerán sus facultades de mediación para lograr la solución del conflicto. En todo caso, la huelga no exime a las partes del deber de negociar y de comparecer a los actos a que fueren convocados con este objeto.

3.— En cualquier momento los trabajadores podrán desistir de seguir la vía de la huelga y someterse al procedimiento que regula el capítulo tercero. Tal decisión habrá de ser adoptada en votación secreta, en la forma que establece el párrafo segundo del artículo 20, y bastará que en ella se obtenga mayoría simple.

4.— Atendidas las consecuencias que se deriven para el interés general o el colectivo de las partes en conflicto, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, podrá requerir a los interesados para que sometan el conflicto al procedimiento establecido en el capítulo tercero, con la obligación para el empresario de readmitir a los trabajadores que deseen reincorporarse al trabajo. La desatención a tal requerimiento producirá los efectos que, respectivamente, determinan el artículo cuarto, párrafo segundo, y el artículo 24 de este decreto-ley.

## CAPITULO IV.— CIERRE PATRONAL

Artículo 21.— 1. La autoridad laboral sólo autorizará el cierre de la empresa o centro de trabajo cuando, con ocasión de anomalías en el régimen de trabajo procedentes de los trabajadores, se diera



alguna de las circunstancias siguientes:

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

b) Peligro cierto de ocupación ilegal del centro de trabajo.

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

2.— La autorización para el cierre empresarial producirá, respecto del personal afectado, los efectos previstos en el artículo 4., párrafo 1, del presente decreto-ley, salvo que resultase de aplicación lo establecido en el párrafo 2 de dicho artículo.

#### CIERRE PROVISIONAL

Artículo 22.— En casos de reconocida urgencia podrá el empresario cerrar provisionalmente el centro de trabajo sin previa autorización de la autoridad laboral, debiendo en tal caso dar cuenta a la misma en el término de doce horas, procediendo ésta en las veinticuatro horas siguientes a confirmar o revocar tal medida, oída la Organización Sindical.

Artículo 23.— 1. El cierre 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.

2.— El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 21 y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancias 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 siguiente.

#### SANCIONES A LA EMPRESA

Artículo 24.— 1. La empresa que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en los artículos 21 y 22, que no mantuviera, por los medios que el ordenamiento jurídico le confiere, la disciplina en el trabajo o que con infracción de normas laborales hubiera sido causa del conflicto u obstaculizado su solución será sancionada en la forma y por los órganos siguientes:

a) Con multa de hasta cien mil pesetas por los delegados provinciales del Ministerio de Trabajo; por el director general de Trabajo; hasta quinientas mil pesetas; por el ministro de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y, a propuesta de éste, por el Consejo de Ministros, hasta quince millones de pesetas.

b) Por el Consejo de Ministros, a propuesta del titular de Trabajo, con suspensión o inhabilitación de todos o de

algunos de los componentes de su dirección o del consejo de administración responsables, en su caso. Asimismo, el Consejo de Ministros podrá acordar la imposición de multas hasta el límite de un millón de pesetas.

Cuando la gravedad de los hechos así lo aconsejare, podrán imponerse conjuntamente las sanciones previstas en los apartados (a) y (b) de este párrafo.

2.— La imposición de las sanciones a que se refiere el número anterior se ajustará a lo establecido en la ley de Procedimiento Administrativo y contra ellas podrán interponerse los recursos previstos en la misma.

3.— Las sanciones que establece este artículo se entienden sin perjuicio de la obligación de la empresa a reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abonar a los trabajadores íntegramente el importe de los salarios devengados durante el período de cierre.

#### DISPOSICION FINAL

1.— El presente decreto-ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y del mismo se dará cuenta inmediata a las Cortes.

2.— Queda derogado el decreto 1376/70, de 22 de mayo, y cuantas disposiciones, de igual o inferior rango, se opongan a lo dispuesto en el presente decreto-ley y se faculta al Gobierno y, en su caso, al ministro de Trabajo para dictar las normas que fueren necesarias para su aplicación y desarrollo, sin perjuicio de las que en el ámbito de su competencia establezca la Organización Sindical.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Lo establecido en el presente decreto-ley no será de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Segunda.— 1. Las sanciones que establece este decreto-ley se entienden sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Orden Público y en el Código Penal.

2.— Los paros colectivos y los cierres o suspensiones de empresas que no reúnan los requisitos o no se ajusten a los procedimientos establecidos en el presente decreto-ley se reputan ilegales y quedarán comprendidos en el artículo 2., apartado (c), de la ley de Orden Público como actos contrarios al mismo.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Los conflictos colectivos de trabajo ya formalizados podrán acogerse a las normas del presente decreto-ley en cuanto se encuentren en fase sindical de tramitación en el momento de la entrada en vigor del mismo.



# NORMAS SOBRE REGIMEN JURIDICO DE LA ORGANIZACION SINDICAL

**ACUERDO** del Comité Ejecutivo Sindical por el que se desarrollan las directrices del Congreso Sindical sobre normas de procedimiento y régimen jurídico de la Organización Sindical y se aprueba el texto articulado.

El título V de la Ley Sindical comprende el régimen jurídico sindical, y en el artículo 43.1 establece que "las disposiciones, actos y acuerdos de los órganos sindicales estarán sometidos al ordenamiento jurídico general." En cumplimiento y desarrollo de tal norma, las directrices correspondientes del Congreso Sindical, aprobadas por su Comisión Permanente el 5 de mayo de 1973, contemplan todos los aspectos del régimen jurídico y de procedimiento, para conseguir así la más eficaz adaptación de los principios rectores de nuestro Derecho público a la Organización Sindical, en valoración de las coincidencias funcionales, pero también con clara conciencia de sus peculiaridades y, en definitiva, del carácter singular de la actividad sindical.

Congruente con aquellas directrices, el texto que ahora se articula se mueve dentro de este planteamiento, y tanto en su contenido como en su sistematica se acomoda a sus criterios básicos. En consecuencia, regula su propio ámbito de aplicación, que será unas veces directa y otras supletoria, así como la competencia de los órganos sindicales y los conflictos de atribuciones entre ellos; las disposiciones sindicales y su procedimiento de elaboración; los actos y acuerdos, o resoluciones individualizadas, con especial atención a los supuestos de nulidad radical y anulabilidad; el procedimiento sindical, con sus características de gratuidad, rapidez y flexibilidad, en sus diferentes fases; los recursos de reposición, alzada y revisión, y la responsabilidad de la Organización Sindical y de sus Entidades integrantes, de los directivos y funcionarios de aquella y de éstas, en su compleja diversidad, pero con arreglo a criterios homogéneos que delimiten las diferentes esferas de actuación, en el marco del régimen común.

La regulación se inspira en los principios más progresivos del ordenamiento jurídico general y pretende conseguir la doble finalidad de garantizar los derechos de los sindicatos y el acierto en las decisiones sindicales. La actuación sindical en todas sus Entidades, Organismos, niveles y sectores habrá de desarrollarse con arreglo a criterios de sencillez y flexibilidad y, cumplida la doble finalidad antes señalada, se tenderá a una resolución justa, rápida y efectiva de las cuestiones planteadas por los interesados.

En su virtud, con arreglo a lo dispuesto en la Ley Sindical, y de conformidad con el Acuerdo del Comité Ejecutivo Sindical de 9 de mayo de 1975, se dispone:

**Artículo 1.**— Se aprueban las normas de procedimiento y régimen jurídico de la Organización Sindical.

**Artículo 2.**— El presente Acuerdo y las referidas normas entrarán en vigor el día de su publicación en el "Boletín de la Organización Sindical".

Madrid, 9 de mayo de 1975.— El Ministro de Relaciones Sindicales, Presidente del Comité Ejecutivo Sindical, Alejandro Fernández Sordo.

## NORMAS SINDICALES DE PROCEDIMIENTO Y REGIMEN JURIDICO DE LA ORGANIZACION SINDICAL APROBADAS PRO ACUERDO DEL COMITE EJECUTIVO SINDICAL DE 9 DE MAYO DE 1975

### TITULO PREMIO

#### Disposiciones Generales

#### I. AMBITO DE APLICACION

**Artículo 1.**— 1. La Organización Sindical, constituida por la integración orgánica del orden completo de Sindicatos y Entidades sindicales, se halla sometida al ordenamiento jurídico y actúa para el cumplimiento de sus fines conforme a lo establecido en la Ley Sindical, Reglamentos que la desarrollan y disposiciones sindicales.

2.— Las presentes normas serán de aplicación a los órganos y Servicios Centrales y Territoriales de la Organización Sindical.

3.— En los Sindicatos y Entidades sindicales de naturaleza análoga se aplicarán en defecto de lo que sobre la materia establezcan sus respectivos Estatutos y el Reglamento General correspondiente. Las organizaciones profesionales se registrarán por las normas establecidas en el Decreto 3095/1972, de 9 de noviembre, y Reglamentos concordantes.

4.— Sin embargo, lo dispuesto en los artículos 23, 25, 29, 34, 36, 59 y 68 de las presentes normas serán de aplicación, en todo caso, tanto a los Sindicatos y Entidades sindicales de naturaleza análoga como a las organizaciones profesionales.

5.— Los Tribunales de Amparo se ajustarán al régimen establecido para los mismos en el Decreto 2305/1971, de 13 de agosto, modificado por el 2944/1971, de 9 de diciembre.

#### II. COMPETENCIA Y CONFLICTOS DE ATRIBUCIONES

**Artículo 2.**— 1. Los órganos sindicales centrales y territoriales ejercerán las competencias que tengan atribuidas por la Ley Sindical, disposiciones generales, Estatutos y Reglamentos.

2.— La competencia es irrenunciable y se ejercerá precisamente por los órganos sindicales que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación previstos por las disposiciones legales, reglamentarias o estatutarias.



3.— La delegación será revocable en cualquier momento por el órgano sindical que la haya concedido.

En ningún caso podrán delegarse las atribuciones que se posean, a su vez, por delegación.

Artículo 3.— 1. La incompetencia puede declararse de oficio o a instancia de los interesados en el procedimiento.

2.— El órgano sindical que se estime incompetente para conocer de un asunto remitirá directamente las actuaciones al que considere competente si forma parte de la misma Entidad.

3.— El órgano sindical que se considere competente requerirá de inhibición al que conozca del asunto, quien suspenderá el procedimiento y remitirá, acto seguido, las actuaciones al superior inmediato. Este decidirá sobre la competencia en el plazo de diez días, sin que quepa recurso alguno; todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan alegar la incompetencia del órgano sindical que finalmente conozca del asunto.

4.— En el caso previsto en el párrafo segundo del presente artículo, el órgano sindical a quien se remita el expediente decidirá acerca de su competencia en el plazo de ocho días. Si se considerase incompetente, remitirá el expediente con su informe en el plazo de tres días al inmediato superior común, que resolverá en el término de diez días.

Artículo 4.— 1. Si un órgano sindical entiende que le compete el conocimiento de un asunto que tramita cualquier inferior o de ámbito menor, le pedirá informe para que en el plazo de ocho días exprese las razones que ha tenido para conocer del asunto. A la vista del informe, el superior o de superior ámbito, resolverá lo procedente.

Artículo 5.— Los conflictos de atribuciones en los que sean parte el Comité Ejecutivo Sindical, el Congreso Sindical o el Tribunal Central de Amparo, serán resueltos por el Ministro de Relaciones Sindicales, oídas las Entidades y Organismos sindicales afectados y, en todo caso, el Comité Ejecutivo Sindical, sin perjuicio de los recursos sindicales correspondientes.

Artículo 6.— 1. Los conflictos de atribuciones entre los Servicios Centrales o Territoriales afectados a un mismo Secretariado serán resueltos por el Director central o provincial respectivo.

2.— Cuando los conflictos de atribuciones se susciten entre los Servicios de distintos Secretariados o entre estos y los de la Secretaría General, serán resueltos por la Secretaría General en el ámbito Central y por los Delegados provinciales en sus respectivos ámbitos.

Artículo 7.— 1. Los conflictos de atribuciones entre las Organizaciones Profesionales de un mismo Sindicato serán resueltos por el Presidente de la Unión respectiva, oído su Comité Ejecutivo. Cuando las cuestiones de competencia o conflictos de atribuciones, se planteen entre una Agrupación o Asociación y una Unión del mismo ámbito, los resolverá el Presidente de la Unión respectiva de ámbito superior; y si la Agrupación y la Unión fueran de ámbito nacional, por el Presidente del Sindicato, oídas una y otra.

2.— Las cuestiones de competencia o conflictos de atribuciones entre una Unión y el Sindicato correspondiente serán resueltos por el Comité Ejecutivo Provincial Sindical cuando lo fueren de este ámbito, y por el

Comité Ejecutivo Sindical cuando fueren de ámbito nacional.

3.— Los conflictos de atribuciones entre los Servicios de un mismo Sindicato serán resueltos por el Presidente del mismo, oído el Comité Ejecutivo.

4.— Cuando se trate de conflictos entre Entidades de la misma rama, corresponderá su resolución al Sindicato o Entidad análoga del ámbito territorial correspondiente.

5.— En las demás cuestiones de competencia que puedan surgir entre Entidades sindicales resolverá, en todo caso, el Comité Ejecutivo Sindical y, a nivel provincial, el Comité Ejecutivo Sindical Provincial.

Artículo 8.— Contra las resoluciones de competencia o conflicto de atribuciones de la Secretaría General, Directores centrales de los Secretariados, Presidentes de Sindicatos y Delegados provinciales, cabe recurso ante el Ministro de Relaciones Sindicales, quien resolverá, oído el Comité Ejecutivo Sindical.

## TITULO II.

### De las Disposiciones Sindicales

#### I. JERARQUIA DE NORMAS

Artículo 9.— 1. Las disposiciones en materia sindical se atenderán al orden jerárquico establecido en el ordenamiento jurídico sindical según su rango y ámbito.

2.— Tales disposiciones podrán adoptar el carácter de generales o de régimen interior de la propia Organización Sindical.

Artículo 10.— 1. La facultad normativa atribuida a la Organización Sindical corresponde de modo general al Congreso Sindical o al Comité Ejecutivo Sindical mediante los correspondientes acuerdos, sin perjuicio de la sanción por el Ministro de Relaciones Sindicales.

2.— Las disposiciones atribuidas por la Ley al Ministro de Relaciones Sindicales se dictarán siempre previo informe o propuesta del Comité Ejecutivo Sindical.

3.— Las disposiciones reglamentarias que corresponda dictar al Gobierno serán también previamente informadas por el Comité Ejecutivo de la Organización Sindical.

Artículo 11.— 1. El Secretario general, el Secretario general adjunto, los Directores centrales de los Secretariados y los Delegados provinciales de la Organización Sindical podrán dictar instrucciones o circulares para la buena marcha de los Servicios a su cargo, acomodándose a las normas señaladas por el Comité Ejecutivo Sindical.

2.— Los órganos de gobierno de las Entidades sindicales podrán también dictar, dentro de su respectivo ámbito, instrucciones o circulares en la forma y con los requisitos previstos en las normas estatutarias.

3.— Las normas estatutarias de las Entidades sindicales sólo tendrán fuerza de obligar a partir del momento de su inscripción en el Registro de Entidades Sindicales.

Artículo 12.— Las disposiciones generales sindicales y las de régimen interior podrán publicarse cuando proceda en el "Boletín Oficial del Estado" o de la provincia y, en todo caso, deberán publicarse en el "Boletín de la Organización Sindical".

Artículo 13.— 1. Las disposiciones de



régimen interior que sólo se publiquen en el "Boletín de la Organización Sindical" surtirán efectos a partir de la misma.

Artículo 14.— Las resoluciones sindicales de carácter particular no podrán vulnerar lo establecido en una disposición sindical de carácter general, aunque aquéllas tengan grado igual o superior a ésta.

Artículo 15.— Serán nulas de pleno derecho las disposiciones sindicales que infrinjan lo establecido en los artículos anteriores.

## II. PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR LAS DISPOSICIONES

Artículo 16.— 1. La elaboración de las disposiciones de carácter general se iniciarán por el órgano central correspondiente, con los estudios e informes que justifiquen la legalidad y necesidad de las mismas, sin perjuicio de la facultad de propuesta que se reconozca a los órganos de ámbito inferior.

2.— Se conservarán junto con la moción o propuesta, los dictámenes y consultas evacuadas, las sugerencias, enmiendas y demás observaciones que se formulen y cuantos datos ofrezcan interés para conocer el proceso de elaboración de la norma o puedan facilitar su interpretación.

Artículo 17.— 1. Los anteproyectos de disposición de carácter general, junto con los estudios o informes previstos, habrán de ser sometidos a la Secretaría General de la Organización Sindical.

2.— Cada proyecto ira acompañado de una memoria explicativa que comprenderá:

a) Los fundamentos de hecho y de derecho que determinen la elaboración de la disposición y, en todo caso, la orden del órgano competente, comunicación o solicitudes.

b) Una sucinta explicación del contenido del proyecto.

c) Indicación de las consultas recabadas y de los informes que con carácter preceptivo han de emitirse.

d) Relación de las disposiciones anteriores sobre la misma materia que han de permanecer vigentes y de las que puedan ser derogadas total o parcialmente.

Artículo 18.— 1. Los proyectos de disposiciones de carácter general, antes de ser sometidos al órgano competente para su aprobación, habrán de ser informados por el Secretario general adjunto de la Organización Sindical, bajo cuya dirección técnica se hará la redacción definitiva, con los asesoramientos jurídicos previos que considere convenientes.

2.— Cuando la índole de la disposición lo aconseje se dará a los Organismos afectados la oportunidad de exponer su parecer en razonado informe, pudiendo, en su caso, ser sometida a información pública durante el plazo que al efecto se señale.

Artículo 19.— 1. Los proyectos de disposiciones generales conjuntas que requieran acuerdo del Ministro de Relaciones Sindicales y de una o varios departamentos ministeriales, se elaborarán, en lo que afecta a la Organización Sindical, de acuerdo con las normas de este capítulo, sin perjuicio de la aplicación de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

2.— La Secretaría General de la Organización Sindical actuará en estos casos como órgano de coordinación, relacionándose con los Organismos competentes de la Administración.

Artículo 20.— Las instrucciones y circulares de los Secretariados centrales del Instituto de Estudios Sindicales, de los Presidentes de Sindicatos y Entidades análogas y de los Delegados provinciales, se someterán previamente a conocimiento del Secretario general de la Organización Sindical.

Artículo 21.— La inserción en el "Boletín de la Organización Sindical" y, en su caso, en el del Estado o de la provincia, cuando proceda de las disposiciones que deban ser publicadas en los mismos, así como las instrucciones que hayan de publicarse en el "Boletín de la Organización Sindical", se ordenará por el Secretario general de la misma y, en su sustitución, por el Secretario general adjunto.

## TITULO III

### De los Actos y Acuerdos Sindicales

#### I. REQUISITOS DE LOS ACTOS Y ACUERDOS SINDICALES

Artículo 22.— 1. Los actos y acuerdos sindicales se producirán por el órgano competente mediante el procedimiento que, en su caso, estuviera establecido.

2.— El contenido de los mismos se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y será adecuado a los fines que lo motivan.

Artículo 23.— 1. Los actos y acuerdos sindicales se consignarán por escrito cuando su naturaleza o circunstancias no exijan o permitan otra forma más adecuada de expresión y constancia. En el supuesto de que los actos sean adoptados por escrito contendrán especial indicación de los recursos que puedan ejercitarse contra los mismos.

2.— En los casos en que los órganos sindicales ejerzan su competencia en forma verbal, y no se trate de resoluciones, la constancia escrita del acto o acuerdo, cuando sea necesaria, se efectuará y firmará por el órgano inferior que la reciba oralmente, reseñando en la misma el órgano del que proceda. Si se tratara de resoluciones, el titular de la competencia deberá autorizar con su firma una relación de las que haya dictado en forma legal con expresión de su contenido.

Lo previsto en el apartado anterior no será de aplicación a los casos en que el acto o acuerdo sindical deba ser motivado, ni a las decisiones de carácter sancionador.

Artículo 24.— Cuando deban dictarse una serie de actos o acuerdos de la misma

naturaleza, podrán refundirse en un único documento que especificará las personas u otras circunstancias que los individualicen, y sólo dicho documento llevará la firma del titular.

Artículo 25.— 1. Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho:

a) Los actos y acuerdos sindicales que limiten derechos subjetivos.

b) Los que resuelven recursos o reclamaciones.

c) Los que separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos o asesores.

d) Aquellos que deban serlo en virtud de disposiciones legales; y

e) Los acuerdos de suspensión de actos que hayan sido objeto de recurso.



2.— En la motivación de los actos y acuerdos sindicales se prescindirá de aquellas formalidades que resulten incompatibles con la flexibilidad que es propia de la vida sindical.

Artículo 26.— 1. Los actos y acuerdos sindicales se publicarán en los casos y con las modalidades establecidas por las normas legales y estatutarias.

2.— Cuando tengan por destinatarios una pluralidad indeterminada de personas y no fuera exigible la notificación personal, la publicación se efectuara por medio del "Boletín de la Organización Sindical".

3.— La publicación tendrá lugar en su caso una vez terminado el procedimiento.

## II. EFICACIA

Artículo 27.— Los actos y acuerdos de los órganos sindicales adoptados en materia de sus respectivas competencias, con las condiciones y requisitos establecidos en el número dos del artículo 43 de la Ley Sindical, serán obligatorios y tendrán carácter vinculante en su respectivo ámbito de aplicación.

Artículo 28.— 1. Los actos y acuerdos sindicales serán válidos y producirán efectos desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa.

2.— La eficacia quedará demorada cuando así lo exija el contenido del acto o esté supeditada su notificación, publicación o aprobación superior.

3.— Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos y acuerdos sindicales cuando se dicten en sustitución de otros anulados y cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y éste no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas.

## III. INVALIDEZ

Artículo 29.— Los actos y acuerdos sindicales son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

a) Los dictados por órganos manifiestamente incompetentes.

b) Aquellos cuyo contenido sea imposible o sean constitutivos de delito.

c) Los dictados prescindiendo total o absolutamente del procedimiento establecido o de las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.

Artículo 30.— 1. Los actos y acuerdos sindicales serán anulables utilizando los medios de fiscalización adecuados cuando incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

2.— No obstante, el defecto de forma de los actos y acuerdos sindicales sólo determinará la anulabilidad cuando carezcan de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin o de lugar a la indefensión de los interesados.

3.— Las actuaciones realizadas fuera del tiempo establecido sólo implicarán la anulación del acto o acuerdo si así lo impusiera la naturaleza del término o plazo, y la responsabilidad del causante de la demora, si a ello hubiera lugar.

Artículo 31.— El órgano que declare la nulidad de actuaciones dispondrá siempre la conservación de aquellos actos y trámites cuyo contenido hubiera permanecido idéntico de no haberse realizado la

infracción origen de la nulidad.

Artículo 32.— 1. La invalidez de un acto o acuerdo sindical no implicará la de los sucesivos en el procedimiento que sean independientes del primero.

2.— La invalidez parcial de un acto o acuerdo sindical no implicará la de las demás partes del mismo que sean independientes de aquélla.

Artículo 33.— Cuando en cualquier momento se considere que alguno de los actos o acuerdos no reúne los requisitos necesarios, el órgano que instruya el expediente lo pondrá en conocimiento de quien proceda y concederá un plazo de diez días para cumplimentario.

Artículo 34.— 1. Los actos y acuerdos sindicales anulables podrán ser convalidados subsanando los vicios de que adolezcan.

2.— Si el vicio consistiera en incompetencia, la convalidación podrá realizarse por el órgano competente cuando sea superior del que dictó el acto convalidado.

3.— El acto de convalidación producirá efecto desde su fecha, salvo lo dispuesto en el artículo 28, respecto de la retroactividad.

4.— Si el vicio consistiera en la falta de alguna autorización, podrá ser convalidado el acto o acuerdo sindical mediante el otorgamiento de la misma por el órgano competente.

5.— Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los casos de omisión de informes o propuesta preceptiva.

6.— En cualquier momento se podrán rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos.

Artículo 35.— Los actos y acuerdos sindicales nulos que, sin embargo, contengan los elementos constitutivos de otro distinto producirán los efectos de éste.

## IV. DE SU NOTIFICACION

Artículo 36.— 1. Los actos y acuerdos sindicales serán notificados a los interesados que puedan resultar afectados por los mismos en sus derechos o intereses personales y directos.

Tratándose de sindicados, la notificación se realizará por el Secretario de la Entidad sindical a la que pertenezca.

2.— Toda notificación se practicará en el plazo máximo de diez días, a partir del acto o acuerdo sindical, y deberá contener el texto íntegro del mismo y, en su caso, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen pertinente.

3.— Las notificaciones defectuosas surtirán, sin embargo, efecto a partir de la fecha en que se haga manifestación expresa en tal sentido por el interesado o se interponga el recurso pertinente.

4.— Asimismo, surtirán efecto por el transcurso de seis meses las notificaciones practicadas personalmente al interesado que, conteniendo el texto íntegro del acto o acuerdo sindical, hubieran omitido otro requisito, salvo que se hubiera hecho protesta formal dentro de este plazo en solicitud de que se rectifique la deficiencia.

5.— Las notificaciones se realizarán mediante oficio, carta, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia de la recepción, de la fecha y de la identidad del acto o acuerdo, y se dirigirán al domicilio del interesado o al lugar señalado por éste para recibir notificaciones. Cuando la persona que



se haga cargo de la notificación no sea el propio interesado, deberá hacerse constar, según los casos, su parentesco con aquél o la razón de permanecer en su domicilio.

6.— Cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio, la notificación se hará mediante inserción en el "Boletín de la Organización Sindical" y demás medios usuales de información que se estimen oportunos, según la importancia del asunto.

#### TITULO IV

##### Del Procedimiento Sindical

###### Principio general

Artículo 37.— 1. El procedimiento sindical será gratuito.

2.— Se desarrollará con arreglo a criterios de sencillez, flexibilidad, celeridad y eficacia, y su esencial finalidad consistirá en garantizar el acierto y legalidad de la actuación sindical y la adecuada protección de los derechos e intereses de los intervinientes en el procedimiento.

3.— El Secretario general de la Organización Sindical, oídos en su caso los respectivos Secretariados Centrales, dictará las instrucciones precisas para la normalización de los documentos y expedientes sindicales, así como para la simplificación y racionalización de los trabajos.

#### I. INICIACION DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 38.— El procedimiento sindical podrá iniciarse de oficio o a instancia de persona interesada.

Artículo 39.— El procedimiento se incoará de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de órganos inferiores o denuncia.

Artículo 40.— Si se iniciara a instancia de persona interesada en el escrito que presente bastará que haga constar:

a) Los datos relativos a su identificación personal: Nombre, apellidos y domicilio.  
b) Hechos y razones que motivan su petición.

c) Lugar, fecha y firma.

d) Órgano al que va dirigido.

De éste y de los demás escritos que presenten los interesados podrán éstos exigir el correspondiente recibo, admitiéndose como tal una fotocopia o una copia simple del escrito o documento de que se trate, fechada y firmada o sellada por el funcionario a quien se entregue.

Artículo 41.— Tendrán la consideración de interesados en el procedimiento sindical.

a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos.

b) Los que sin haberlo iniciado ostenten derechos que puedan resultar directamente afectados por la decisión que en el mismo se adopte.

c) Aquellos cuyos intereses legítimos, personales y directos puedan resultar afectados por la resolución, siempre que se personen en el procedimiento antes de que ésta se pronuncie.

Artículo 42.— Si durante la instrucción de un procedimiento sindical que no requiera legalmente alguna forma de publicidad se advierte la existencia de

interesados comprendidos en el apartado b) del artículo anterior y no hayan comparecido en el mismo, se les comunicará la tramitación del expediente, a efectos de la defensa de sus derechos.

Artículo 43.— Tendrán capacidad de obrar en el ámbito sindical, además de las personas que la ostenten con arreglo a las normas civiles, los mayores de dieciocho años.

Los menores de dicha edad tendrán también capacidad para el ejercicio de aquellos de sus derechos cuya actuación esté permitida por el ordenamiento jurídico, sin la asistencia de la persona que ejerza la patria potestad.

Artículo 44.— 1. Los interesados con capacidad de obrar no necesitan de representación ni asistencia alguna para actuar directamente en el procedimiento sindical. Podrán solicitar la asistencia técnico-jurídica que precisen de los correspondientes Servicios sindicales.

2.— Si desean hacerlo por medio de representante, éste deberá reunir los requisitos de profesionalidad exigidos por la legislación común y acreditar el mandato recibido mediante documento público, documento privado con firma notarialmente legalizada y, en su caso, legitimada, o comparecencia ante el órgano sindical que lo tramite.

3.— En las Entidades sindicales cuando la cuestión derive del ejercicio de su actividad sindical sólo será válida la representación si así está admitida en las disposiciones generales o estatutarias que sean aplicables al caso, y en las condiciones que en las mismas se establezcan.

Artículo 45.— Si el escrito de iniciación estuviera firmado por varios interesados, la actuaciones procedimentales a que de lugar se entenderán con quien lo suscriba en primer lugar, de no expresarse otra cosa en el mismo.

Artículo 46.— El escrito de iniciación del procedimiento se podrá presentar, bien directamente en el órgano a que vaya dirigido, o por conducto de:

a) Las Delegaciones Provinciales de la Organización Sindical, las cuales recibirán toda instancia o escrito dirigido a cualquier órgano o Entidad sindical, sea cual fuere el lugar en que radique, y dentro de las veinticuatro horas siguientes lo cursaran al órgano que corresponda.

b) Las Oficinas de Correos, presentándolo en sobre abierto para su fechado y sellado antes de su certificación.

c) Tratándose de españoles residentes en el extranjero, podrán cursar sus instancias ante la representación diplomática o consular correspondiente o, en su caso, ante las oficinas laborales, quienes las remitirán seguidamente al Organismo competente.

Se entenderá que los escritos han tenido entrada en el órgano sindical competente en la fecha en que fueron entregados en cualquiera de las dependencias mencionadas.

Artículo 47.— Los interesados en el procedimiento sindical podrán pedir el desglose y devolución de los documentos que presenten, bastando que quede nota o fotocopia de ellos en las actuaciones, según proceda.

Si se trata del documento acreditativo de la representación y el poder fuera general para otros usos, deberá acordarse el desglose y devolución a petición del interesado, en el plazo de tres días.



## IL INSTRUCCION DEL EXPEDIENTE SINDICAL

Artículo 48.— Recibido el escrito en el órgano competente, se practicará el correspondiente asiento en su Registro de Entrada, haciendo constar el número, fecha de presentación, nombre del interesado y, en su caso, dependencia u oficina que lo remite, sin que deba consignarse en el Registro extracto alguno de su contenido.

En el mismo días en que se practique dicho asiento, el Registro lo enviará a la oficina del órgano que corresponga su tramitación.

Artículo 49.— 1. La instrucción del expediente sindical se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2.— Los Directores y funcionarios que tuviesen a su cargo el despacho de los asuntos serán responsables de su tramitación y adoptarán cuantas medidas juzguen oportunas para lograr la máxima celeridad en su instrucción, inspirándose en todo caso en criterios de sencillez y flexibilidad, evitando, sobre todo, el entorpecimiento o demora originados por innecesarias diligencias en la tramitación del expediente.

3.— Aquellos trámites que deban ser cumplidos por los interesados lo harán en el plazo prudencial que al efecto se les conceda, y que, como mínimo, será de diez días. Si por culpa del interesado, el trámite no se cumplimenta, se le podrá declarar decaído en su derecho.

4.— La oficina sindical que tramite el expediente, bien por propia iniciativa o a instancia de los interesados, podrá disponer su acumulación a otros con los que guarde íntima conexión.

Artículo 50.— Los trámites a practicar en el expediente sindical serán únicamente los que resulten adecuados a la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en cuya virtud deba pronunciarse la resolución.

En su consecuencia, deberá prescindirse de toda actuación que no persiga dicha específica finalidad.

Artículo 51.— 1. Los interesados en el expediente sindical podrán en cualquier momento de su instrucción, pero siempre con anterioridad al trámite de audiencia a que se alude en el artículo 59, aducir alegaciones, que serán tenidas en cuenta por el órgano competente al redactar la correspondiente propuesta de resolución.

2.— Asimismo, tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de tramitación en que se encuentra, recabando la oportuna información de la oficina que lo instruya.

3.— Igualmente, podrán solicitar que se les expidan copias certificadas de extremos concretos contenidos en el expediente, las cuales no se les podrá denegar cuando se trate de acuerdos que les hayan sido notificados.

Artículo 52.— 1. En todo momento de la instrucción del expediente podrán los interesados reclamar en queja contra los defectos de tramitación y, en especial, los que supongan paralización, infracción de los plazos preceptivamente señalados u omisión de trámites que puedan subsanarse antes de su resolución.

2.— La queja se elevará al superior del funcionario que se presume responsable de la infracción o falta. En ningún caso se suspenderá la tramitación del procedimiento en que se haya producido.

3.— La resolución recaída se notificará al reclamante en el plazo de un mes a contar desde que se formuló la queja. Contra ella no procederá recurso alguno, sin perjuicio de que se aleguen los motivos de queja al utilizar los recursos procedentes contra la resolución principal.

4.— La estimación de la queja, si hubiera razones para ello, dará lugar a la incoación de expediente disciplinario al responsable de la infracción.

Artículo 53.— 1. Asimismo, en cualquier momento de la instrucción del expediente, los interesados podrán recusar al funcionario o directivo que lo tramite, si concurren en él alguna de las circunstancias siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto que sea objeto de expediente.

b) Tener parentesco de consanguinidad, dentro del cuarto grado, o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados en el procedimiento.

c) Amistad íntima o enemistad manifiesta con los mismos.

d) Haber tenido intervención como Perito o como testigo en el procedimiento sindical de que se trate, o tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto.

2.— La recusación se planteará por escrito ante el inmediato superior del recusado, quien, oyendo a éste resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

3.— Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no se dará recurso alguno, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que sea procedente, contra el acto que termine el procedimiento.

4.— El directivo o funcionario que encontrándose incurso en alguna de las causas enumeradas no se abstenga de intervenir en el procedimiento sindical, incurrirá en responsabilidad.

Artículo 54.— Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento sindical, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán el curso del expediente, salvo la recusación de que trata el artículo anterior.

A) Emisión de informes.

Artículo 55.— En la instrucción del expediente sindical se solicitarán los informes que sean preceptivos y los que se juzguen necesarios o convenientes para el mayor acierto de la resolución.

Artículo 56.— 1. Los informes serán evacuados en el plazo de diez días, salvo disposiciones que permitan otro mayor.

2.— De no recibirse el informe en el plazo señalado, podrán proseguir las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el funcionario culpable de la demora.

B) Práctica de prueba.

Artículo 57.— Cuando el instructor del expediente sindical considere conveniente acreditar los hechos alegados por los interesados, podrán acordar la apertura de un período de prueba, por plazo no superior a treinta días, y ordenará la práctica de cuantas juzgue oportunas, de las admitidas en derecho.

Contra la denegación de pruebas solicitadas por los interesados no se dará recurso alguno, sin perjuicio de que puedan alegarse al recurrir contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

C) Información pública.

Artículo 58.— El órgano al que



corresponda la decisión del procedimiento, cuando la trascendencia del asunto lo aconseje, podrá acordar un período de información pública.

A tal efecto, ordenará la inserción del dicho acuerdo en su tablon de anuncios, si lo hubiere o en su caso, utilizará el medio de difusión que se estime más oportuno, a los fines que se pretendan.

D) Audiencia del interesado.

Artículo 59.— 1. Instruido el expediente e inmediatamente antes de redactarse la propuesta de resolución, se pondrá de manifiesto a los interesados para que, en el plazo de quince días, aleguen y presenten los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

2.— La audiencia será anterior, en todo caso, al informe de la Asesoría Jurídica.

3.— Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el expediente ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados.

E) De los términos y plazos

Artículo 60.— 1. Los términos y plazos establecidos en la Ley Sindical y en las disposiciones dictadas para su desarrollo, obliga por igual, y sin necesidad de apremio a los órganos de gobierno, directivos y funcionarios competentes para el despacho de los asuntos y a los interesados en los mismos.

2.— Los plazos se contarán siempre a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto o acuerdo de que se trate.

Artículo 61.— 1. Siempre que no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyendo del cómputo los feriados.

2.— Si el plazo se fija en meses éstos se computarán de fecha a fecha. Si en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes. Si en años, se entenderán naturales en todo caso.

3.— Cuando el último día del plazo sea inhábil se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

Artículo 62.— 1. El órgano sindical competente, cuando medien razones que así lo aconsejen, podrá acordar de oficio o a instancia de los interesados, la aplicación del procedimiento de urgencia, en el cual se reducirán a la mitad los plazos establecidos para el procedimiento ordinario, salvo los relativos a la presentación de instancias y recursos.

2.— Contra la resolución que acuerde o deniegue el carácter urgente del procedimiento, no se dará recurso alguno.

Artículo 63.— Los órganos sindicales podrán, salvo precepto en contrario, conceder a petición de los interesados una prórroga de los plazos establecidos que no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de terceros. Se exceptúan los plazos para la interposición de recursos.

Artículo 64.— 1. No deberá exceder de seis meses el tiempo que transcurra desde el día en que se inicie un procedimiento hasta aquel en que se dicte resolución, a no mediar causas excepcionales, debidamente justificadas, que lo impidieran, las cuales se

consignarán en el expediente sindical por el funcionario responsable del mismo.

2.— La resolución dictada fuera de este plazo será válida, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que, en su caso, hubiera lugar.

### III. TERMINACION

Artículo 65.— Pondrán fin al procedimiento sindical la resolución, el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funde la instancia y la declaración de caducidad.

1. Resolución.

Artículo 66.— 1. La resolución decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del expediente.

2.— Las resoluciones contendrán solamente la decisión que se adopte en el expediente sindical, salvo en los casos a que se refiere el artículo 25 en que serán motivadas, pudiendo servir de motivación la aceptación de informes o dictámenes cuando se incorporen al texto de la misma.

3.— La resolución recaída se notificará seguidamente a los interesados, en la forma y con los requisitos exigidos por el artículo 36.

Artículo 67.— La Organización Sindical, en todos sus estamentos, está obligada a resolver las instancias, reclamaciones y recursos que se sometan a su conocimiento, no pudiendo abstenerse de hacerlo, ni aun a pretexto de duda racional o deficiencia de los preceptos legales.

Artículo 68.— 1. Cuando se formule alguna petición ante la Organización Sindical y ésta no notifique su decisión en el plazo de tres meses, el interesado podrá denunciar la mora, y transcurrido tres meses desde la denuncia, podrá considerar desestimada su petición al efecto de formular, frente a esta denegación presunta, el correspondiente recurso interno o jurisdiccional, según proceda, o esperar la resolución expresa de su petición.

2.— En todo caso, la denegación presunta no excluirá el deber de la Organización Sindical de dictar una resolución expresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

3.— Salvo que por disposición expresa se establezca lo contrario, el silencio jurídico sindical se considerará siempre negativo.

#### 2. Desistimiento y Renuncia.

Artículo 69.— 1. Todo interesado en el procedimiento sindical podrá desistir de su petición o instancia o renunciar a su derecho.

2.— El desistimiento o la renuncia podrán hacerse en cualquier momento del procedimiento y darán lugar a la terminación del mismo, salvo cuando se hayan personado en el expediente terceros interesados que insten su continuación en el plazo de diez días, desde que fuesen notificados al efecto.

3.— Si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general, el órgano sindical que haya tramitado el expediente podrá limitar los efectos del desistimiento al interesado y seguirá el procedimiento.

#### 3. Caducidad.

Artículo 70.— 1. Paralizado un expediente sindical por causas imputables al interesado, el órgano que conozca del mismo



la advertira que, transcurridos tres meses, se producirá la caducidad del mismo, con archivo de las actuaciones. No será aplicable esta norma cuando la Organización Sindical haga uso de la facultad a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

2.— La caducidad no producirá por sí sola la prescripción de acciones, pero los procedimientos caducados no interrumpiran el plazo de prescripción.

## TITULO V

### De los Recursos Sindicales

#### Principio Generales

Artículo 71.— 1. Contra las disposiciones, actos, acuerdos y resoluciones de órganos sindicales que pongan fin a un procedimiento y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de su continuación o produzcan indefensión, podrán los interesados utilizar los recursos de alzada y de reposición y, con carácter extraordinario, el de revisión.

2.— Los recursos de amparo, contencioso-sindical y los interpuestos en materia electoral se regirán por sus disposiciones específicas.

Artículo 72.— 1. El escrito de interposición de cualquier recurso deberá expresar, además de los datos a que alude el artículo 41, la determinación de la disposición, acto, acuerdo o resolución que se recurre y la razón de la impugnación.

2.— El error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.

Artículo 73.— No denderán consideración de recursos las reclamaciones contra resoluciones provisionales en que se haya concedido un plazo especial para formularlas.

Artículo 74.— 1. Si para la resolución de un recurso hubieran de tenerse en cuenta hechos o documentos no recogidos en el expediente original, ni aportados por el recurrente, se le dará a este vista de lo actuado para que, en el plazo de quince días, alegue cuanto estime oportuno. A estos efectos no se considerarán documentos nuevos el dictamen de la Asesoría Jurídica ni, en general, los informes de órganos consultivos tendentes a ilustrar el criterio de quien ha de resolver el recurso y carentes de nuevos datos sobre el asunto debatido.

2.— En todo caso, si hubiera terceros interesados, se les dará traslado del escrito del recurso para que, en el plazo de quince días, aleguen cuanto estimen procedente en defensa de sus intereses legítimos.

Artículo 75.— El órgano competente para resolver el recurso podrá solicitar los informes y ordenar la práctica de pruebas que considere convenientes para mejor proveer.

Artículo 76.— 1. Los recursos de alzada y reposición podrán fundarse en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

2.— Los vicios y defectos que hagan anulable el acto no podrán ser alegados por los causantes de los mismos.

Artículo 77.— El órgano que resuelva el recurso decidirá cuantas cuestiones plante el expediente, hayan sido o no alegadas por los interesados. En este último caso, se expondrán tales cuestiones a los que estuvieren personados en el procedimiento y

se les concederá un plazo de quince días para que formulen alegaciones.

### I. RECURSO DE ALZADA

Artículo 78.— 1. El recurso de alzada ante el Ministro de Relaciones Sindicales, previsto en el artículo 55, 3, de la Ley Sindical, procederá contra los actos, acuerdos y resoluciones que no agoten la vía sindical.

2.— No agotan la vía sindical, los actos procedentes del Secretario general de la Organización Sindical, del Secretario general adjunto, de los Directores centrales de los Secretariados, de los Directores de los Servicios Centrales y de los Delegados provinciales de la Organización Sindical, así como los de los Presidentes de los Sindicatos Nacionales y Entidades de naturaleza análoga, cuando obren en funciones delegadas.

3.— Los actos, acuerdos y resoluciones procedentes de los restantes órganos y Entidades sindicales que tengan dependencia jerárquica u orgánica de los enumerados en el apartado anterior, tampoco agotan la vía sindical; pero para poder ser recurridos en alzada ante el Ministro deberán ser revisados precisamente por dichos órganos superiores jerárquicos, a cuyo efecto se habrá de interponer ante éstos en el plazo de quince días el pertinente escrito de reclamación. Contra la decisión que recaiga quedará expedita la vía de alzada.

4.— La resolución del recurso de alzada pone fin a la vía sindical.

Artículo 79.— 1. El recurso de alzada podrá interponerse ante el órgano que dictó la resolución o ante el que haya de resolverlo en el plazo de quince días, y se entenderá desestimado si transcurre un plazo de tres meses sin que se notifique su resolución, quedando expedita la vía contencioso-sindical.

2.— En el supuesto de que el recurso se interponga ante el órgano que dictó la resolución, éste deberá elevarlo con su informe en el plazo de tres días al que haya de resolverlo.

Artículo 80.— La resolución del recurso de alzada confirmará, modificará o revocará el acto impugnado. Cuando existiendo vicio de forma no se estime procedente resolver sobre el fondo del asunto, ordenará que se retrotraiga el expediente al momento en que el vicio fué cometido.

### II. RECURSO DE REPOSICION

Artículo 81.— 1. El recurso de reposición previo al contencioso-sindical o al de amparo, se interpondrá ante el órgano que hubiere de resolverlo en el plazo de quince días, y se entenderá desestimado si transcurre el plazo de un mes desde su interposición sin que se notifique su resolución.

2.— En los casos enumerados en los artículos 32 del Decreto 2077/1971, de 13 de agosto, y 22 del Decreto 2305/1971, de 13 de agosto, cabrá interponer el recurso de reposición con carácter potestativo sobre la referencia a Tribunales de Amparo.

3.— Contra la resolución de un recurso de reposición no puede interponerse de nuevo dicho recurso.



### III. RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISION

Artículo 82.— Podrá interponerse recurso extraordinario de revisión contra los actos, acuerdos o resoluciones sindicales firmes en que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1a.— Que al dictarlas se hubiere incurrido en manifiesto error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente.

2a.— Que aparezcan pruebas de valor esencial para la resolución del asunto ignoradas al dictarse ésta o cuya aportación al expediente hubiese sido entonces material o legalmente imposible.

3a.— Que hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme anterior o posterior a aquella resolución, siempre que, en el primer caso, el interesado desconociese la declaración de falsedad.

4a.— Que se hubiese dictado como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia u otra manipulación fraudulenta y se haya declarado así en virtud de sentencia firme.

Artículo 83.— 1. El recurso se interpondrá ante el Ministro de Relaciones Sindicales.

2.— El plazo de interposición, cuando se trate de la causa primera del artículo anterior, será de cuatro años desde la notificación del acto impugnado. En los demás casos, el plazo será de tres meses desde que quedó firme la sentencia judicial o desde que aparezcan o puedan ser aportadas las pruebas consiguientes.

### TITULO VI

#### De la Responsabilidad

Artículo 84.— La responsabilidad civil o penal en que, con arreglo a las Leyes, pudieran incurrir, en su caso, la Organización

Sindical, las Entidades y Organismos sindicales o sus directivos y funcionarios se exigirá ante los Tribunales de Justicia.

Artículo 85.— La Organización Sindical no será en ningún caso responsable de los daños y perjuicios causados en su actuación por los Sindicatos, Organizaciones profesionales y demás Entidades sindicales con personalidad jurídica propia; ni tampoco de los causados a terceros por los Sindicatos.

Artículo 86.— 1. Sólo serán responsables de los acuerdos de las Entidades sindicales los miembros que los hubieran adoptado contra la advertencia de ilegalidad efectuada por quien tenga atribuida tal función.

2.— El Secretario o funcionario que le sustituya, presente en la adopción de acuerdos que infrinjan el ordenamiento jurídico, solamente será responsable si no hubiera hecho advertencia previa de su ilegalidad.

Artículo 87.— 1. La Organización Sindical y las Entidades que la integran responderán directamente de los daños y perjuicios producidos por sus respectivos órganos de gobierno o funcionarios en el ejercicio del cargo, si hubiera intervenido culpa o negligencia.

2.— La Organización Sindical que hubiese indemnizado el perjuicio podrá exigir de los directivos o funcionarios responsables el reembolso de la indemnización, siempre que oportunamente les hubiere informado de la existencia del procedimiento correspondiente. El reembolso se exigirá previa instrucción de expediente, con audiencia del interesado.

Artículo 88.— Los directivos, miembros de órganos colegiados y funcionarios sindicales que dictaren resoluciones o ejecutaren actos contrarios a la Ley Sindical y disposiciones reglamentarias o estatutarias incurrirán en las responsabilidades a que hubiere lugar.

Artículo 89.— Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a las presentes normas.