



ROBERT CAPA

A FONDO

La revocación de los
representantes unitarios
de los trabajadores

EL LECTOR PREGUNTA

¿Debe existir plaza
vacante para que me
concedan una
comisión de servicio?

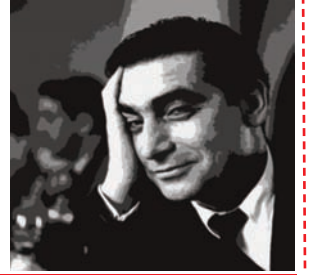
LA BRÚJULA

El 'despido' disciplinario del
personal estatutario

SENTENCIAS DE INTERÉS

Jubilación anticipada
con discapacidad igual
o superior al 45%





sumario

Editorial

Pág.

Derecho y justicia

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4

y

5

A fondo

La revocación de los representantes unitarios de los trabajadores

6

y

7

Planes de Igualdad en la sanidad privada

8

y

9

El lector pregunta

¿Pueden denegarme excedencia voluntaria por haber tenido varios meses sin sueldo?

10

¿Debe existir plaza vacante para que me concedan una comisión de servicio?

10

La brújula

La revalorización de las pensiones

11

y

12

El 'despido' disciplinario del personal estatutario

13

y

14

Responsabilidades en el campo de la prevención

15

y

16

Sentencias de Interés

Jubilación anticipada con un grado de discapacidad igual o superior al 45%

17

Un Consorcio participado por la Administración

18



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

Derecho y Justicia

Ana Ruiz Pardo. Directora de
'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios'

Este número nace en un contexto de convulsión social y la convocatoria de una huelga general ante dos reales decretos, aprobados al dictado de los mercados europeos, que recortan derechos sociales y laborales como solución a la crisis internacional. El conocimiento humano, embargado por la contradicción, necesita bucear en los fundamentos jurídicos para resolver que el Derecho pueda imponer normas que el entendimiento no alcanza a considerar justas.

Hoy no existe consenso entre juris-

tas, filósofos y teóricos del Derecho sobre su fundamento, aunque coinciden en integrar el valor Justicia en su concepto. Una definición alude al conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la conservación del orden social.

Ayuda al entendimiento recordar que estas normas no son resultado sólo de elementos racionales, sino que en la formación de las mismas inciden otros elementos, tales como intereses políticos y socioeconómicos, de valores y exigencias sociales pre-

dominantes, condicionan una determinada voluntad política y jurídica que, en tanto se haga dominante se hace valer a través de las normas de Derecho.

Es momento de recordar que, aunque es innegable el valor del orden jurídico en la consolidación del Estado de Derecho en las sociedades democráticas, las mayores cotas de derechos y libertades son alcanzadas por la heroicidad de muchas personas que han unido sus fuerzas convencidas de que no hay que resignarse y de que es posible lograr un mundo más justo.

Dos objetivos en Robert Capa

Ana Ruiz. Responsable Área de
Comunicación FSS-CCOO

Robert Capa es el seudónimo de la pareja formada por Ernest Andrei Friedmann (Budapest 1913

- Vietnam 1954) y Gerda Taro (Alemania 1910

- España 1937). Posiblemente, el más famoso corresponsal gráfico de guerra del s. XX.

Ernest, de origen judío, comenzó con la fotografía a muy

temprana edad. La crisis económica de 1929 y la imposición de un gobierno fascista en Hungría que le obligó a exiliarse pudieron influir en que utilizara la fotografía como objeto social para mostrar las injusticias del sistema capitalista.

En París conoce a la fotógrafa Gerda Taro, que acabaría siendo su novia, y comienzan a utilizar indistintamente el seudónimo Robert Capa para tratar de aumentar la cotización de sus trabajos. Este hecho constituye la base de la polémica sobre quién de los dos tomó en realidad algunas de sus fotografías más relevantes.

Al estallar la Guerra Civil Española se

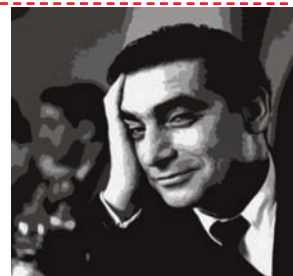
trasladan a España para cubrir los principales acontecimientos, implicados en la lucha antifascista y con la causa de la República. Es aquí donde se hizo mundialmente famosa su fotografía Muerte de un Miliciano, y donde accidentalmente perdió la vida Gerda Taro, arrollada bajo un tanque, a los 26 años. Unos días antes de morir manifestaba: "Cuando piensas en toda esa gente que conocimos y ha muerto en esa ofensiva, - Guerra Civil española - tienes el sentimiento de que estar vivo es algo desleal".

Creó la agencia Magnum Photos, donde realizó un gran trabajo fotográfico, también en el mundo artístico y, en 1954, muere en Vietnam al pisar una mina durante la Primera Guerra de Indochina, terminando así una azarosa vida profesional guiada por una frase que popularizó: "Si tus fotos no son lo suficientemente buenas es que no te has acercado lo suficiente".



Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés. **Diseño y Maquetación:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Israel Roig Bartolomé, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, Sofía García Gaspar Pérez Rosa Martín, Fátima Avedillo y Ruth Pérez. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente.



Disposiciones normativas recientes



José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales (BOE núm. 99, de 24 de abril de 2010).

Constituye la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales).

Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo de 2010).

En el contexto de intento de reducción del déficit público y aseguramiento de la sostenibilidad fiscal a medio plazo, adopta de forma urgente disposiciones tales como las encaminadas a reducir, con criterios de progresividad, la masa salarial del sector público en un 5 por ciento en términos anuales; la suspen-

sión de la revalorización de las pensiones públicas para el año 2011, excluyendo las no contributivas y las pensiones mínimas; la supresión, para los nuevos solicitantes, de la retroactividad del pago de prestaciones por dependencia al día de presentación de la solicitud; la eliminación de la prestación por nacimiento o adopción de 2.500 euros a partir del 1 de enero de 2011; la revisión del precio de los medicamentos excluidos del sistema de precios de referencia y la adecuación del número de unidades de los envases de los medicamentos a la duración

Corregir la dualidad del mercado entre trabajadores fijos y temporales promoviendo la estabilidad en el empleo

estandarizada de los tratamientos, así como dispensación de medicamentos en unidos; y la prohibición durante todo el ejercicio 2011 de la concertación de operaciones de endeudamiento a largo plazo por parte de las entidades locales, entre otras medidas de menor calado.

Real Decreto 713/2010, de 28 de

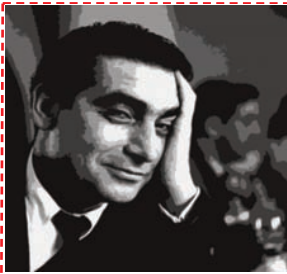
mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010).

Deroga al Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, que venía regulando hasta ahora la misma materia y había quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, a cuya adaptación trata de proveer la presente norma. De hecho, viene a implantar la administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 147, de 17 de junio de 2010).

Encaminado a reformar el mercado de trabajo ante la falta de acuerdo al respecto por parte de los agentes sociales, tiene como objetivos principales corregir la dualidad del mercado entre trabajadores fijos y temporales promoviendo la estabilidad en el empleo, e incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.

En este sentido, se establece un límite temporal máximo de 24 meses, ampliable en 12 meses más, en los contratos



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

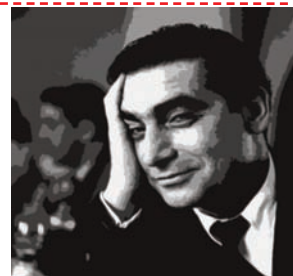
para obra o servicio determinado. Se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales (incremento que, no obstante, no entra en vigor inmediatamente, sino que se difiere en el tiempo). Se reforma la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida en varios sentidos, al objeto de generalizar su uso, ampliando los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, reduciendo a tres meses la exigencia del período de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de los trabajadores que en los últimos años solo

hayen suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido. Se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los contratos (respetando en todo caso las cuantías legalmente establecidas para los diversos supuestos de extinción), mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones; medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, ya sean individuales o colectivos. Se da una nueva redacción a las causas de despido por razones econó-

micas, técnicas, organizativas o de producción, contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se reforman los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesaria una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo. Se posibilita además la adopción de la medida de reducción temporal de jornada en determinadas circunstancias. Se modifica la política de bonificaciones a la contratación indefinida y se introducen variaciones en la regulación de los contratos en prácticas y para la formación.





La revocación de los **representantes unitarios** de los trabajadores

José Gutiérrez Campoy.
Asesoría Jurídica FSS-CCOO Andalucía

La normativa laboral basada en el Estatuto de los Trabajadores establece una serie de garantías para los representantes legales de los trabajadores, que les permite ejercer sus funciones de forma libre y eficaz, alejados de las presiones del empresario que puede entorpecer su labor de representación. Estas garantías no sólo le protegen durante su mandato representativo, sino que, en el caso de sanción o despido, su protección se prolonga a un año después de la terminación del referido mandato.

Al mismo tiempo, en el caso de que la representación unitaria, bien de forma individual o de forma colectiva, pierda la confianza de los trabajadores y trabajadoras que lo votaron, el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores establece un procedimiento para proceder a la revocación de los representantes elegidos.

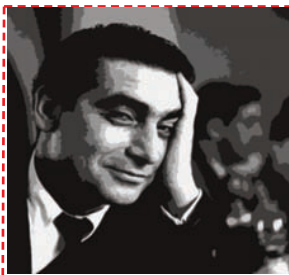
Sólo podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni plantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Este procedimiento de revocación que tiene unas estrictas normas de convocatoria y de exigencias de mayoría, plantea algunos problemas de interpretación que se pretende aclarar en el presente artículo.

Según establece el artículo 1,1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa (RD 1844/1994, de 9 de septiembre) la revocación total o parcial deberá ser comunicada por escrito a la oficina pública correspondiente por los promotores de la misma, con una antelación mínima de 10 días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, DNI y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

La asamblea de trabajadores que va a decidir la revocación debe ser convocada con ese único orden del día. Participarán los que hayan elegido a los representantes, es decir, los integrantes del colegio electoral que intervinieron en su elección. En el caso de que la revocación afecte a todo el órgano de representación, intervendrán los componentes de ambos colegios electorales.





Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

Si la plantilla que compone el colegio o colegios electorales no es idéntica a la que había en el momento de la elección, se ha de entender que el censo electoral es el que exista en el momento de la revocación (TSJ Madrid 3-7-06. AS 535/07). Asimismo, los trabajadores que forman parte del censo deben cumplir los requisitos de edad y antigüedad, como es ser mayor de 16 años y una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes (TSJ Andalucía 21-9-1995, AS 3392/1995).

Si lo que se pretende tras la revocación es convocar unas nuevas elecciones sindicales, la revocación debe afectar a los suplentes de las listas pues, de lo contrario, éstos serían los que sustituirían automáticamente a los representantes revocados.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán los responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en ella de personas no pertenecientes a la empresa. En el supuesto de que los responsables de presidirla declinen la presidencia, podrá ser presidida por una mesa compuesta por trabajadores de la empresa.

La convocatoria de la asamblea con la expresión del orden del día propuesto por los convocantes se ha de comunicar a la empresa con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo de la comunicación. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y será fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el

empresario (artículo 78 del ET).

La comunicación de la revocación producida se ha de hacer en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca, a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

En cuanto a la modalidad procesal adecuada para la impugnación de la revocación que afecte a los órganos de representación de los trabajadores, se considera ajustada la vía del procedimiento ordinario, dentro del plazo general de prescripción que es del año siguiente al hecho impugnado, aunque el Tribunal Supremo ha admitido la impugnación a través de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical (STS 26-7-2004. Rec. 2334/03).



Acceso a la Plataforma de Formación Virtual

Usuario: Categoría:

Contraseña:

CURSOS DE PREPARACIÓN DE OPOSICIONES

■ Andalucía	■ Aragón	■ Baleares	■ Canarias
■ Cantabria	■ Castilla La Mancha	■ Castilla y León	■ Cataluña
■ Extremadura	■ Galicia	■ La Rioja	■ Madrid
■ Murcia	■ Valencia		

CATÁLOGO CENTRALIZADO

PERSONAL SANITARIO Descárgatelo en PDF

- DUES
- Fisioterapeutas
- Profesionales Sanitarios
- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
- Técnico Superior Análisis Clínicos
- Técnico Superior Diagnóstico por Imagen
- Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología
- Técnico Superior en Higiene Bucodental

PERSONAL NO SANITARIO Descárgatelo en PDF

- Celadores
- Personal Administrativo
- Personal de Cocina
- Personal de Limpieza y Lavandería
- Trabajador Social

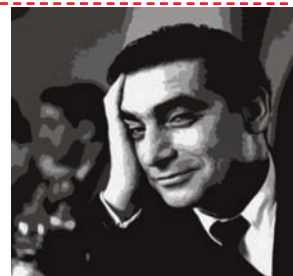
CURSOS VÁLIDOS PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

- Prevención de riesgos sanitarios

Ver novedades

<http://ccoosanidad-fysa.ccoo.es/>

Información sobre libros : 900 777 887
 cursos : 902 500 264



Planes de Igualdad en la sanidad privada

*Sofía García. Asesoría Jurídica
CCOO País Valenciano*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dedica el Capítulo III a 'Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad'. Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones que la empresa decide aplicar tras la realización de un diagnóstico de la situación sociolaboral existente. Estas medidas y actuaciones tienen por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar las posibles desigualdades que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Ley Orgánica de Igualdad recoge las previsiones contenidas en la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 se establece que

las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que deberán negociar -y en su caso acordar- con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación y en los términos previstos en el mismo.

Para las demás empresas, la elaboración de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta con los representantes sindicales.

Contenido. Art. 46.1 Ley de Igualdad

- Objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
- Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

• Establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

Materias. Art. 46.2 Ley de Igualdad

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Retribuciones (no discriminación salarial).
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Otras materias a tener en cuenta pueden ser la eliminación del lenguaje sexista en los documentos emitidos por la empresa y la información sobre salud laboral, en relación con los riesgos del embarazo o periodo de lactancia.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las medidas tendentes a respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, en la forma en que se determine en la legislación laboral (Art. 45 Ley de Igualdad).

Se garantiza el acceso de los representantes legales a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de los mismos.

a

fon

d





Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

ción de sus objetivos.

La comisiones paritarias de los convenios, a las que atribuyan competencia, podrán realizar un seguimiento sobre la evaluación de los planes de igualdad (Art. 46).

EFFECTIVIDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Establecido el marco legal, cabe preguntarse por la efectividad y puesta en marcha de los planes de igualdad en el ámbito de las empresas privadas y, en concreto, de las del sector sanitario privado. En un trabajo de investigación realizado por Ángela Escribano Martínez, para el Master en Género y Políticas de Igualdad de la Universidad Juan Carlos I, sobre la aplicación de los planes de igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana, se concluye el poco interés que despierta en la empresas la negociación de los planes de igualdad.

Según este estudio, el sector más comprometido es el de la enseñanza, sobre todo el universitario. En el otro extremo, se encuentra el sector sanitario, un sector feminizado con una segmentación horizontal y vertical, donde no se ha negociado ningún plan de igualdad, ni en la sanidad pública, ni en la privada; donde grandes grupos de

empresas como Nisa o Quirón ni siquiera incorporan medidas de eliminación de la discriminación en sus convenios colectivos, y eso que este personal especialmente tiene una difícil conciliación por sus horarios, 365 días y 24 horas al año.

Algunos planes de igualdad se limitan a hacer una copia taxativa de la ley e intentan introducir un lenguaje menos sexista. La mayoría son unilaterales e incorporados por las empresas, sin negociación previa con los agentes sociales, sin asesoramiento en materia de igualdad y sin la necesaria formación para poder negociar medidas reales que eliminen la discriminación de las mujeres en el mundo laboral. Otros, no siquiera contienen un diagnóstico sobre la situación, ni la incorporación de un calendario para la consecución de los objetivos negociados.

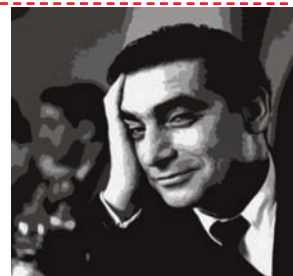
Finalmente, la ley no dice nada sobre la composición y regulación de las comisiones de igualdad en el ámbito laboral, aunque se entiende que en el caso de haberlas, la composición debería ser la que recoge el Estatuto de los Trabajadores como sujetos legitimados para negociar. Por ello habría que exigir que la composición fuera paritaria como mínimo y

atribuírsele como objetivo el control efectivo del cumplimiento de la Ley.

La **conclusión** del estudio antes citado es que si bien la Ley 3/2007 marca unos objetivos muy ambiciosos como es el reenvío expreso a la negociación colectiva en determinadas materias y el reconocimiento de un específico deber de negociar medidas y planes de igualdad para evitar discriminaciones y dotar de contenido real a esas medidas, no consigue su propósito. Prueba de ello es que en sectores muy feminizados como el sanitario no se ha negociado ninguno, y ello a pesar del contenido del artículo 49 de la Ley de Igualdad: "Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario".

Así pues, a los sindicatos les queda la obligación de informar e impulsar la negociación de los planes de igualdad como herramienta para conseguir el objetivo marcado por la Ley de Igualdad: **hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, singularmente en la esfera laboral.**





Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

Soy personal estatutario temporal. Quiero **excedencia voluntaria** de mi plaza en un servicio de salud

lejano a mi domicilio. ¿Me la pueden denegar por haber tomado varios meses sin sueldo?

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

Uno de los requisitos que ha de reunir el personal estatutario para disfrutar de la excedencia voluntaria es tener plaza en propiedad. Has de tomar posesión de la plaza para solicitarla, pues así adquirirás la plaza en propiedad.

Sobre la incidencia que puede tener el haberte tomado varios meses de permiso sin sueldo, te indicamos que otro de los requisitos exigidos es haber pres-

tado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores, (Ley 55/2003, artículo 67.1.a).

El permiso sin sueldo, aunque es considerado como una situación de servicio activo, pues se mantiene la obligación de cotización por parte de la empresa durante su disfrute (RD 2064/1995, de 22 de diciembre y Orden de 27 de oc-

tubre de 1992), no tiene la consideración de servicios efectivo, pues cesa la obligación de trabajar.

Con el disfrute de este tipo de permiso, se interrumpe la continuidad de la prestación de servicios, por lo que te pueden denegar la solicitud, por no reunir el requisito de haber prestado servicios efectivos en los cinco años inmediatamente anteriores la fecha de la solicitud.

Quiero solicitar una Comisión de servicio dentro de mi servicio de salud. ¿Ha de existir una

plaza vacante para que me la concedan?

El Estatuto Marco (Ley 55/2003, de 16 de diciembre) establece en su artículo 39 que por necesidades del servicio, y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicios,

con carácter temporal, por personal estatutario de la correspondiente categoría y especialidad.

Más adelante, el mismo artículo, amplía el ámbito de concesión al desem-

peño de funciones especiales no adscritas a una determinada categoría o puesto de trabajo.

De acuerdo con lo expresado anteriormente, la comisión de servicio, puede concederse en plaza vacante (interinidad), para ocupar un puesto temporalmente desatendido (sustitución) o por algunas otras causas propias del nombramiento eventual.

No obstante lo anterior, te aconsejamos que consultes la normativa que, sobre esta materia, posiblemente haya promulgado tu comunidad autónoma, sobre todo en materia de procedimiento y duración.

el lector pregunta

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:
'el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es'.
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010



La revalorización de las pensiones

*Juan Carlos Álvarez.
Profesor de la UMA.*

El objeto de las pensiones contributivas de los sistemas de Seguridad Social, como rentas de sustitución de los salarios dejados de percibir, no es otro que permitir que con las mismas el trabajador o su familia pueda mantener un determinado nivel de vida tras su pase a la situación de inactivo.

Por ello, es del todo necesario que las pensiones se revaloricen anualmente, de conformidad al incremento de los precios. De no ser así, en el plazo de unos pocos años, la pensión obtenida, ya devaluada, no serviría para cubrir los objetivos que con la misma se pretendían.

El artículo 48.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) viene a recoger esta elemental regla indicando que “las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios la consumo previsto para dicho año”.

Además, si la previsión se hubiera desviado de la inflación real, se esta-

blece una actualización abonando en el primer trimestre del año natural siguiente una paga “por la diferencia”. La existencia de esta paga ya supone una pérdida real del poder adquisitivo de los pensionistas ya que se abona una paga, pero no se incluye tal diferencia en la cuantía de la pensión. De este modo, con el paso del tiempo, y a pesar de que se ha abonado una paga anual por la desviación de las previsiones del incremento de los precios, se dejan de obtener rentas por no incluir dichas desviaciones en la cuantía de las pensiones.

El resto de las pensiones del sistema de Seguridad Social también se revalorizan, pero para ello no sólo tienen en cuenta el IPC, sino también el nivel medio de los salarios, la evolución de la economía así como “las posibilidades económicas del sistema de Seguridad Social”. Esta cláusula es la que ha utilizado el Gobierno actual para justificar la subida superior de las pensiones mínimas del sistema y de las prestaciones no contributivas por encima del IPC.

El único límite a la revalorización de pensiones se encuentra en que las mismas, una vez revalorizadas no podrá superar la pensión máxima establecida anualmente por la Ley

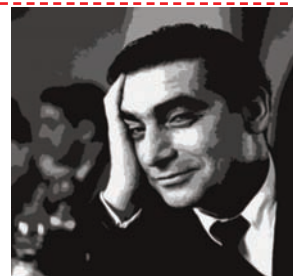
de Presupuestos Generales del Estado.

Recortes

Hasta ahí, bien. El problema viene en un momento como el actual, cuando la crisis azota descarnadamente al Estado y las obligaciones que imponen los organismos internacionales (esos mismos que estaban ciegos ante el problema financiero mundial que nos caía encima como una losa) han supuesto la necesidad de contención de gastos.

Ante la incapacidad del Gobierno español de llevar a cabo una reforma del sistema económico y tributario donde paguen más los que más tienen, lo único que se le ha ocurrido es recortar gastos. El **RD-Ley 8/2010**, de 20 de mayo, ha sido el que ha metido “la tijera”, no sólo en los salarios de los empleados públicos, sino también en las inversiones y en el “recorte del Estado de Bienestar”.

En su artículo 4 se establece para 2011 el mecanismo establecido en el art. 48.1 de la LGSS para la revalorización de las pensiones, excepto para las pensiones mínimas, las del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) no concurrentes y las no contributivas. También, se suspende



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

la revalorización para las pensiones del sistema de clases pasivas.

Medida que sin duda ha agradado a la banca y a los estados y organismos internacionales, pero que ha olvidado varias cosas. Desde el punto de vista sociológico, que los pensionistas no son los culpables de una crisis económica producida por la gestión especuladora de los activos o créditos tóxicos de la banca (a la que se ha aportado 150.000 millones de euros, en un cheque en blanco, dinero que han utilizado para, nuevamente, especular en las bolsas para que el Estado tenga que recortar más si cabe los derechos de los trabajadores).

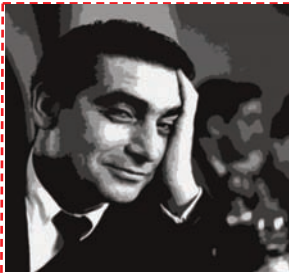
Pero también es que este Gobierno, tan constitucional y progresista, ha obviado el art. 50 de la CE que establece que han de garantizarse pensiones "adecuadas y periódicamente actualizadas". Ya se sabe que es un principio rector y que el valor del mismo es "informar la práctica legislativa" no pudiendo reclamarse de forma directa en los Tribunales.

Es cierto, pero lo más penoso es que una vez se ha llegado a un Pacto de Estado, el de Toledo, para la garantía y viabilidad del sistema de pensiones, en el que han estado de acuerdo todas las fuerzas políticas, el Gobierno ha olvidado tanto la recomendación 11 del Pacto de To-

ledo, como la del Renovado de octubre de 2003, donde se recoge la necesidad de mantener el poder adquisitivo de las pensiones "garantizado por Ley, debiendo ser preservado mediante la adopción de medidas que garanticen el equilibrio financiero del sistema. Se deberá seguir garantizando que las ganancias del poder adquisitivo que puedan derivarse de una inflación real inferior a la prevista se consoliden con carácter permanente en las pensiones, evitando la corrección a la baja cuando exista mejoras del poder adquisitivo derivadas del comportamiento de los precios."

Queda todo dicho.





Nº4 Jueves 8 de julio de 2010



El 'despido' disciplinario del personal estatutario

*Gaspar Pérez. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Euskadi*

La acción de despido no existe en el régimen estatutario, tampoco en el funcionarial, para ambos el término a utilizar es el de separación del servicio. Cosa distinta sería para el personal laboral que sí puede ser objeto de despido disciplinario, pero exclusivamente como sanción por comisión de faltas muy graves.

SEPARACIÓN DEL SERVICIO DEL PERSONAL ESTATUTARIO

El personal estatutario incurre en responsabilidad por las faltas que cometa. El régimen disciplinario responde a los principios de tipicidad, eficacia y proporcionalidad en todo el Sistema Nacional de Salud, y su procedimiento, a los de inmediatez, economía procesal y pleno respeto de los derechos del interesado: además de los reconocidos en el **artículo 35 de la Ley 30/1992**:

- a) A la presunción de inocencia.
- b) A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, secretario, así como a recusar a los mismos.
- c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyen y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
- d) A formular alegaciones en cual-

quier fase del procedimiento.

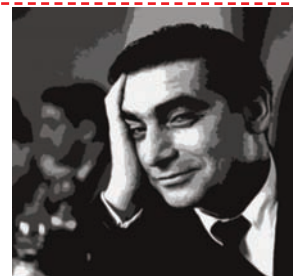
- e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.
- f) A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.
- g) A actuar asistido de letrado.

La sanción de separación del servicio sólo se impondrá por la comisión de faltas muy graves, cuando adquiere carácter firme supone la pérdida de la condición de personal estatutario. Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal, ni servicios en ninguna administración pública, ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o unidas a ellas, ni a las entidades públicas sujetas a derecho privado y fundaciones sanitarias.

Como medida cautelar, durante

la tramitación de un expediente disciplinario podrá acordarse la suspensión provisional de funciones del interesado. Esta suspensión no podrá exceder de seis meses, percibiendo durante este tiempo las retribuciones básicas.





FALTAS MUY GRAVES

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la **Constitución** o al respectivo **Estatuto de Autonomía** en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga **discriminación** por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales.
- c) El quebranto de la debida **reserva** respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios.
- d) El **abandono** del servicio.
- e) La **falta de asistencia** durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin causa justificada.
- f) El notorio **incumplimiento** de sus funciones o de las normas reguladoras de los servicios.
- g) La **desobediencia** notoria a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato.
- h) La notoria **falta de rendimiento** que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.
- i) La negativa a participar activamente en las **medidas especiales** adoptadas por las administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de **huelga**.
- k) La realización de actuaciones manifestamente **ilegales** en el desempeño de sus funciones cuando causen perjuicios graves a la administración.
- l) El incumplimiento de las normas sobre **incompatibilidades**.
- m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un **beneficio indebido** para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.
- n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el **libre ejercicio** de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.
- o) La realización de actos encaminados a coartar el **libre ejercicio del derecho de huelga** o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.
- p) La grave **agresión** a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- q) El **acoso sexual**, cuando suponga agresión o chantaje.
- r) La exigencia de cualquier tipo de **compensación** por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.
- s) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones para la realización de **actividades o funciones ajenas** a dichos servicios.
- t) La **inducción** directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como a la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se hubiera cometido.
- u) El exceso arbitrario en el **uso de autoridad** que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- v) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la **prevención de riesgos laborales**, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera al responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

Responsabilidades en el campo de la **prevención**

Rosa Martín. Salud Laboral
CCOO Málaga

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL CAMPO DE LA PREVENCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sin lugar a dudas y de forma explícita, sentencia al empresario como deudor de seguridad es, sobre el que recae la obligación de asegurar que el intercambio de trabajo por salario se produzca en condiciones dignas y seguras. Y es cuando se incumple esta obligación cuando surge la responsabilidad, sea civil, penal o administrativa.

Sin duda, la responsabilidad de mayor trascendencia es la responsabilidad de tipo administrativo, como se desprende del artículo 42 de la LPRL. Son sanciones, prin-

cialmente económicas y su cantidad oscila, según se califiquen en leves, graves o muy graves, de entre los 40 a 800.000 euros (art. 39 y ss. LISOS), si bien puede ir acompañada de otras sanciones accesorias como inhabilitaciones profesionales, limitaciones a la hora de contratar con la Administración Pública (art. 54 de la LPRL), suspensión de cierres de centros de trabajo o de actividades, etc.

Los **criterios de graduación** a tener en cuenta son: peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa, el carácter de los riesgos, gravedad de los daños producidos o ausencia de medidas preventivas, número de trabajadores afectados, incumplimientos de la Inspección, etc.

Las infracciones de especial gravedad a las normas de seguridad y salud en el trabajo las regula el Código Penal (CP), la llamada responsabilidad penal, de dos formas, como delito contra la seguridad y salud en el trabajo (los que no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad adecuadas, poniendo en peligro grave su vida), sin que se exija la producción de un resultado dañoso, (art. 316 CP); y los delitos de lesiones y de homicidio, en los que sí se produce un resultado de daños, (art. 138, 142, 147 CP).

Estas faltas y delitos son castigados con las penas de prisión de seis meses y multa de seis a doce meses, para delitos de riesgos y, prisión de hasta quince años, según se catalogue el resultado del daño, como imprudencia leve o grave.

Cuando la imputación se atribuyera a personas jurídicas, se impondrá la pena mar-

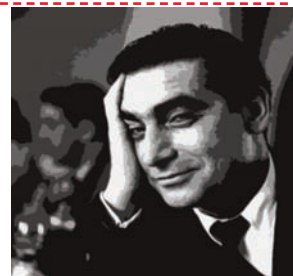
cada en la ley "a los administradores que hayan sido responsables y a quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello". En estos supuestos se puede aplicar el art. 129 del Código Penal y añadir medidas como, clausura de empresas o locales, suspensión de actividades, disolución, limitaciones para contratar con las Administraciones, etc.

La responsabilidad penal, puede generar una responsabilidad civil, regulada por el Código Penal, por los daños y perjuicios causados, si de la acción u omisión se derivan perjuicios para terceros. El gravamen consistirá en la restitución, reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales. (116 CP).

También, se atribuye con carácter subsidiario a las personas jurídicas que sean titulares de empresas (Administraciones Públicas, Estado), cuando deriven de actuaciones delictivas cometidos por sus empleados, en base al principio in contrahendo o in vigilando, que este asume al contratar. Sin embargo, el que paga el daño causado por sus dependientes "puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho" (art. 1904 CC).

La responsabilidad civil, viene regulada en el art. 1.101 del Código Civil, y dice, "cuando el empresario causare daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en el campo de la prevención, quedará sujeto a la indemnización de los daños y perjuicios, siempre que: exista daño, sea resultado de una acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de se-





Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

guridad y salud, culpa o negligencia empresarial, y se establezca una relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido”.

Por último, tenemos la responsabilidad de la Seguridad Social, en la cual el empresario, según establece el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, deberá hacer frente “a un recargo en las prestaciones de un 30 a un 50 % cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o no se hayan observado las medidas generales de seguridad e higiene en el trabajo, adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”. La responsabilidad del pago recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno.

Visto este elenco de responsabilidades, cabría preguntarse si existe compatibilidad entre ellas. La respuesta debe de ser positiva a tenor del art. 42.3 de la LPRL, “las responsabilidades administrativas serán compatibles con las indemnizaciones de daños y perjuicios causados, y por el recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social”.

Por tanto, es compatible la responsabilidad civil con todas las demás, es decir con las responsabilidades administrativa, penal, y el recargo de las prestaciones. No es compatible las responsabilidades administrativa y penal, por el principio no bis in idem, “no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, si hay identidad de sujeto, hecho y fundamento”. Dicha identidad solo se produce si el empresario es una persona física porque coincide la figura de empresario infractor y el responsable penalmente y no

así, en la persona jurídica. Y es compatible la responsabilidad penal y administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad. art 1243 LGSS.

RESPONSABILIDAD DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Paralelamente, cabría preguntarse si el delegado de prevención tiene también responsabilidad, en su cometido de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención. Es lícito pensar que, puesto que la responsabilidad deriva de la facultad de tomar decisiones y ésta es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades.

Sin embargo, hay que prestarle atención al sigilo profesional y a la facultad de paralizar el trabajo en caso de riesgo grave e inminente. En el primer caso, el artículo 37.3, obliga al delegado de prevención a guardarlo, respecto a las informaciones a las que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa y a utilizarla para controlar el cumplimiento de la normativa y no, para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas. Puede ser sancionado por el empresario como una falta laboral.

En segundo lugar, si se prueba que se actuó con mala fe o por negligencia grave, el empresario puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido.

Fuera de estas 2 áreas el delegado de prevención sólo tiene derechos y facultades.

RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL CAMPO DE LA PREVENCIÓN

El trabajador tiene su cuota de responsabilidad en el artículo 29 de la LPRL, que señala que al trabajador le corresponde velar por su propia seguridad y salud en el tra-

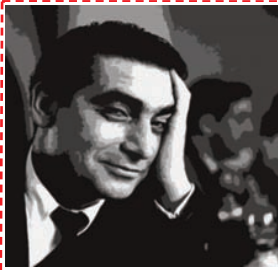
bajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Concretamente, usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, así como los dispositivos de seguridad, de acuerdo con las instrucciones recibidas, informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, como contribuir con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

La inobservancia por parte de los trabajadores y trabajadoras de estas obligaciones en materia de prevención tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, en la medida que cause daño a terceros vendrá obligado a responder por la obligación de no causar daño a nadie que exige el art. 1.902 del Código Civil (CC) (responsabilidad civil extracontractual). No obstante, cabe recordar que, aún existiendo responsabilidad del trabajador, por el juego del artículo 1.903, el empresario puede verse obligado a responder civilmente por los actos de aquél.

Esta responsabilidad civil es solidaria, el tercero perjudicado podrá dirigirse contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos simultáneamente (1.144 CC). A su vez, el empresario, en el supuesto que el trabajador hubiera actuado por su cuenta, podrá dirigirse contra éste, si hubiese reparado el daño (1.145 CC).



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010



Jubilación anticipada con un grado de **discapacidad** igual o superior al 45%

Fátima Avedillo. Elecciones sindicales
FSS-CCOO CyL

Desde el 1 de enero de 2010, a través del **Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre**, se da luz verde a la jubilación anticipada a los 58 años para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 45%. Este Real Decreto desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social de jubilación anticipada.

La reducción de la edad de jubilación tiene su fundamento en el mayor esfuerzo y penosidad que el desarrollo de una actividad profesional comporta para un trabajador con discapacidad y concurren evidencias de reducción de su esperanza de vida.

Los **requisitos** para ser beneficiarios de esta anticipación de la edad de jubilación son:

- * Estar dado de alta o en situación asimilada a la del alta en la fecha del hecho causante.
- * Haber cotizado el período mínimo que exige la ley para poder acceder a la pensión de jubilación.

* Padecer alguna de las discapacidades reglamentariamente determinadas.

* Tener un grado de discapacidad igual o superior al 45%.

* La edad mínima de jubilación será de 58 años.

Las discapacidades que podrán dar lugar a la anticipación de la edad de jubilación están reglamentariamente determinadas, y son discapacidades en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

Para el cálculo de la pensión de jubilación, el tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del

trabajador se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Cabe recordar que anteriormente, conforme al **Real Decreto 1539/2003**, se establecieron coeficientes reductores de edad para acceder a la jubilación en el caso de trabajadoras y trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65%. A partir de ahora, se abre la posibilidad de jubilación anticipada a un mayor número de trabajadores discapacitados que tienen dificultades para llegar a la edad ordinaria de jubilación.

DISCAPACIDADES que pueden dar lugar a la anticipación de la jubilación

* Discapacidad intelectual

* Parálisis cerebral

* Anomalías genéticas: Síndrome de Down. Síndrome de Prader Willi. Síndrome de X frágil. Osteogénesis Imperfecta. Acondroplasia. Fibrosis Quística. Enfermedad de Wilson.

* Trastornos del espectro autista.

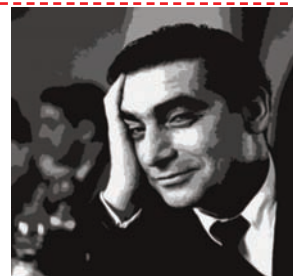
* Anomalías congénitas secundarias a Tolidomida.

* Síndrome Postpolio.

* Daño cerebral adquirido: traumatismo craneoencefálico. Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.

* Enfermedad mental: esquizofrenia, trastorno bipolar.

* Enfermedad neurológica: Esclerosis Lateral Amiotrófica. Esclerosis múltiple. Leucondistrofias. Síndrome de Tourette. Lesión medular traumática.



Nº4 Jueves 8 de julio de 2010

Un Consorcio participado por la Administración

Ruth Pérez. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Aragón

El Gobierno de Aragón, los ayuntamientos de los pueblos de Ejea de los Caballeros, Jaca, Fraga y Tarazona y la MAZ, Mutua de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 11, suscribieron un convenio de colaboración para la constitución del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución, con el objetivo de coordinar y dirigir los centros sanitarios de nueva creación en los pueblos cuyos ayuntamientos son miembros del Consorcio.

CCOO preavisó para la celebración de elecciones sindicales en el centro de trabajo de Fraga para la elección de tres delegados de personal. Cuando el sindicato CEMSATSE conoció el preaviso lo impugnó solicitando conciliación ante el órgano competente, en base a que el preaviso tenía que ser reputado nulo de pleno derecho alegando que el Consorcio es una entidad jurídica pública integrada en el departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón y, por tanto, es de aplicación a efectos de elecciones sindicales las mismas disposiciones que para la propia Administración Pública.

En la conciliación se unieron a la posición de CEMSATSE el resto de sindicatos con representación en el Consorcio, y aún compareciendo todas las partes no se alcanzó ningún acuerdo, puesto que CCOO considera el preaviso ajustado a la normativa y legal; y por tanto

perfectamente válido mientras el resto manifestaba que el Consorcio es lo mismo que la Administración.

CEMSATSE, tras el no acuerdo, formula demanda sobre materia electoral ante el Juzgado de lo Social de Huesca, solicitando se declare nulo el preaviso presentado por CCOO, declarando en consecuencia nulas todas las actuaciones llevadas a cabo desde el inicio del proceso electoral.

CCOO, en el juicio oral se opone a la demanda por la naturaleza jurídica del Consorcio y la vigencia o derogación de la Disposición Adicional Tercera del **Real Decreto 1844/1994**.

Motivos

En cuanto al primer motivo, la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1844/1994, es totalmente válida, puesto que el Estatuto Básico del Empleado Público no lo deroga expresamente y, por tanto, la Magistrada entra en el fondo del asunto, ¿Cuál es la naturaleza jurídica del Consorcio a los efectos de ser considerada Administración Pública?

En los estatutos de creación del Consorcio se establece que su naturaleza jurídica es la de una entidad pública, de carácter asociativo y voluntario, dotada de personalidad jurídica propia e independiente de las de sus miembros, con plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de su objeto y sus fines específicos, matrimonio propio y administración autónoma.

Sobre la naturaleza de este tipo de entidades existe numerosa y prolija jurisprudencia sobre la aplicación de las normas de derecho público o privado. En este caso, los propios estatutos se refieren expresamente al Régimen del Personal de dicha entidad, en el que se manifiesta que el personal propio contratado por el Consorcio se regirá por las normas de derecho laboral, por lo que, en definitiva, los propios estatutos del Consorcio determinan la legislación aplicable a los trabajadores del mismo, siendo ésta la referida a las normas de derecho laboral general, no siendo de aplicación, por tanto, las disposiciones referidas al personal de las administraciones públicas.

Así, no se extienden las normas establecidas para las administraciones públicas al ámbito de la representación de los trabajadores y, por tanto, de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, el fallo de la Sentencia es la desestimación de la demanda interpuesta por CEMSATSE, puesto que no se acogen las razones sobre nulidad alegadas en relación al preaviso presentado por CCOO, promoviendo elecciones sindicales en el centro sanitario de Fraga.





www.sanidad.ccoo.es