

EXTRANJERO

LOS SINDICATOS DE FUNCIONARIOS EN BELGICA

1. *Esfuerzos de los partidos de la oposición para el reconocimiento del derecho de asociación a los funcionarios en el último cuarto del siglo XIX.*

La fase preparatoria al surgimiento de los Sindicatos de funcionarios puede considerarse constituida por los esfuerzos que se llevan a cabo en los últimos años del siglo XIX para otorgar a éstos los derechos de reunión y asociación. La iniciativa, en este caso, corresponde a los partidos políticos de la oposición: primeramente, el partido liberal, que presenta en la Cámara en 1894 un proyecto de Estatuto funcional, en cuyo artículo 60 se consignaba el derecho de los funcionarios «a reunirse para deliberar sobre las cuestiones de utilidad práctica concernientes al ejercicio de sus funciones o para la eventual exposición de sus deseos»; por su parte, los socialistas, conscientes de la trascendencia política de la iniciativa liberal, presentan al año siguiente un nuevo Estatuto, en el que se contiene un precepto sobre el derecho de asociación, que es reproducción del anterior (1).

Ambos proyectos naufragan en las Cámaras, en las que, al igual que acontece en la opinión pública, está muy arraigada la concepción tradicional de la función pública, desde la que la constitución de cualquier asociación o grupo de funcionarios con fines reivindicativos es contemplada como un instrumento de presión, incompatible con la disciplina administrativa. Contra la persistencia de esa concepción nada puede el argumento esgrimido por los redactores del proyecto sobre la ilegalidad y la incongruencia que supone el reconocimiento de estos derechos a los obreros y la negativa de su concesión a los funcionarios, y la presentación consiguiente del Estado como un patrono injusto, que falta, además, a la obligación de encarnar un modelo que sirva de ejemplo a la generalidad de los empresarios. Pero este primer fracaso no solamente

(1) CRABBE, Víctor: *Syndicalisme et fonction publique en Belgique*, «Revue Internationale des Sciences Administratives», 1955, número 4, págs. 826 y sigs. Autor a quien seguimos substancial y puntualmente en su exposición de los antecedentes del Estatuto sindical vigente de 1955.

atestigua la plena vigencia de la concepción tradicional de la función pública, sino también el escaso desarrollo y débil fuerza política de los grupos de funcionarios.

El año 1898 presenta una nueva oportunidad para el reconocimiento de los derechos asociativos de los funcionarios con la discusión en las Cámaras del proyecto de ley sobre uniones profesionales, que es aprobado. La facultad implícita de estas uniones de poder recurrir a la huelga impide que la Cámara, al deliberar sobre su posible extensión a los funcionarios, apruebe su implantación en los servicios públicos.

2. Admisión parcial del sindicalismo.

A partir de 1908 se inicia un importante cambio de posición en las esferas gubernamentales, cambio que ha de reputarse parcial en un doble sentido: por una parte, la apertura al movimiento sindicalista se realiza en los servicios dependientes de un solo Departamento ministerial, el de Comunicaciones; por otra, su admisión se verifica con gran número de limitaciones (2).

El punto de partida lo constituye la declaración efectuada ante la Cámara por el titular de la cartera de Comunicaciones, M. Hellepute, que se muestra «partidario del derecho de asociación de los funcionarios en la medida en que ésta sea compatible con la necesidad de salvaguardar el orden y la disciplina». El 11 de marzo de 1910 se presenta en la Cámara un proyecto de Ley de Asociaciones de los funcionarios y empleados de este Ministerio, revelando su Exposición de Motivos la intención de dar a éstas más el carácter de instituciones colaboradoras de la Administración en orden a la evitación de conflictos y a la resolución de los planteados, que el de instituciones de combate por medio de la huelga, contemplada proféticamente como un modo de acción anormal y pasajero.

El intento de esta Ley de adaptar las disposiciones de la Ley de 1898 al funcionamiento de los Sindicatos de funcionarios se concreta en el Reglamento de 9 de marzo de 1910, modificado el 6 de junio de 1911. Sale de estas disposiciones un derecho de asociación preñado de innumerables reservas tendentes a evitar al máximo las implicaciones políticas y los peligros del sindicalismo revolucionario (3).

Se prohíbe a estas Asociaciones el tomar parte en cualquier acción política, el atacar los actos y decisiones de la Administración, impedir la aplicación de los Reglamentos, buscar el apoyo de los parlamentarios para la introducción de reformas y, por último, se prohíbe también toda discusión en las reuniones organizadas por los distintos grupos acerca de las situaciones administrativas.

La organización de estas uniones profesionales se programa de forma

(2) CRABBE, op. cit., pág. 834.

(3) En la Exposición de Motivos de la Ley se contiene una condena explícita de éste, tal y como se concebía por entonces, que pretendía dar a los funcionarios la gestión de los servicios, constituyendo unas *regies interesses*.

consecuente con aquellos fundamentos y estas limitaciones. Para impedir una acción masiva, y también para lograr una autocompensación neutralizadora entre las diversas uniones, se instaura un régimen de fraccionamiento de las organizaciones en grupos correspondientes a las diversas categorías y especialidades. Cada funcionario sólo podía pertenecer a una de ellas y, lógicamente, se prohibió la federación de las distintas Asociaciones.

3. *Aceptación y desarrollo de las Sindicatos en la función pública después de la Primera Guerra Mundial.*

Después de la Primera Guerra Mundial, y coincidiendo con el término del régimen de la Ley de 31 de mayo de 1898 sobre Asociaciones, se reconoce el derecho sindical de los funcionarios. Constituye este reconocimiento un triunfo del partido socialista, que lo había impuesto como una de las condiciones para participar en el primer Gabinete que se forma después del cese de las hostilidades (4).

A partir de 1920 se produce un fenómeno de oficialización de las grandes centrales y de integración en la estructura administrativa. Por Orden ministerial se instaura un control obrero en el seno de la Administración de Ferrocarriles, y se extiende después a los otros servicios del Departamento (Marina, Correos, Telégrafos, Electricidad). En este Departamento de Comunicaciones y en el de Finanzas la penetración sindicalista va en continuo aumento, pero la creación de los Consejos de personal se localizó en algunos organismos.

4. *Triunfo espectacular del sindicalismo en la Administración de Ferrocarriles.*

En ningún otro sector como en éste las reivindicaciones sindicalistas obtienen un triunfo más completo, que llega al otorgamiento de una auténtica co-gestión a los funcionarios y empleados. Ello tiene lugar, después de algunas medidas preparatorias (5), con la Ley de 13 de julio de 1926, que transforma la Administración de Ferrocarriles en Sociedad Nacional. Esta Ley estaba fundada en consideraciones financieras, pero el legislador fué también muy sensible al factor sindical.

La representación sindical se actúa a través del Consejo de Administración de la Sociedad, de la Comisión Paritaria Nacional y de las Comisiones Paritarias Regionales. En el Consejo de Administración de la Sociedad las organizaciones sindicales representativas tienen derecho a nombrar dos de los administradores componentes del Consejo.

(4) CRABBE, op. cit., pág. 838.

(5) Entre 1920 y 1926 se había consagrado la situación de *detachment sindical*, que permitía a los funcionarios ocupados en misiones sindicales mantenerse en situación de actividad; también se crea en este período, 1920-1926, una oficina central de personal de composición paritaria (CRABBE, op. cit., pág. 839).

La Comisión Paritaria Nacional está compuesta de diez delegados de la Sociedad, nombrados por el Consejo de Administración, y de diez delegados designados por los Sindicatos con arreglo a un criterio de representación proporcional sobre la base del número de sus adheridos. De la misma forma se designan los delegados suplentes en igual número. La presidencia corresponde al Ministro bajo cuyo control esté la S. N. C. B., o a su delegado, pero sin voz deliberante. La competencia de esta Comisión es muy extensa: la modificación del Estatuto del personal requiere el consentimiento expresado en una mayoría de dos tercios; examina todas las cuestiones relativas al contrato de trabajo, a la seguridad, higiene y, en general, todas las cuestiones que interesan directamente al personal, cuestiones que pueden serle sometidas por el Ministro, el Consejo de Administración, la Dirección General de la Empresa, los miembros de la propia Comisión o por las Comisiones regionales; informa sobre todas las cuestiones de carácter general, cuando así lo estimen las autoridades superiores, porque puedan afectar indirectamente al personal; participa, por último, en la gestión de las instituciones creadas en beneficio del personal (6).

Las Comisiones regionales se componen, al menos, de cinco delegados efectivos y suplentes de la Sociedad, designados por el Director general, y de cinco delegados efectivos y suplentes de las organizaciones reconocidas, correspondiendo a la Comisión nacional decidir qué organizaciones sindicales son representativas a este efecto y el número de puestos que le corresponden, en razón del número de mandatos obtenidos por cada organización en la Comisión nacional. Existe una Comisión paritaria regional en la Administración Central, otra por cada jefe de grupo de los Servicios de Explotación, Movimiento y Vías, y una Comisión adjunta a cada jefe director de un taller central. Su competencia comprende el examen de las proposiciones y las reclamaciones de personal, relativas a la higiene, a la seguridad, a la organización del trabajo y al perfeccionamiento de la producción; colaboran también con los jefes del servicio en el establecimiento de las listas de gratificaciones, bonificaciones por antigüedad y cuadros de ascensos; por último, informa sobre todas las cuestiones de organización del trabajo cada vez que éstas le son sometidas por el Jefe regional, y, sobre todo, en aquellos casos en que éste juzga que estas cuestiones pueden interesar indirectamente al personal.

Para el mejor cumplimiento de estos fines el Estatuto de personal concede determinadas ventajas y derechos: las reuniones de las Comisiones son consideradas como tiempo de servicio; sus miembros, que reciben una credencial que los distingue como tales, tienen, con permiso de los Jefes de los servicios, libre acceso a los despachos, talleres, depósitos y dependencias, y pueden entrar en contacto con los empleados con el fin de obtener toda clase de informes; los delegados permanentes de las organizaciones reconocidas están exentos de servicio, pero si-

(6) *Les services publics à l'heure de la socialisation*, Edición de la Centrale Chrétienne des Services Publics, 1962, pág. 181.

guen disfrutando de todas las ventajas concedidas a sus colegas en actividad en orden a ascensos, sueldos y posibles mejoras.

5. *El sindicalismo funcional en el Estatuto de 1937.*

Después de los trabajos para la reforma administrativa llevados a efecto en los años 1935 y 1936, el derecho sindical de los funcionarios entra en una fase de consolidación definitiva, a través de un proceso de generalización y de uniformidad. Hasta el año 1937, con la excepción del Estatuto de los ferroviarios, recogido en una norma con rango de Ley, los Estatutos sindicales de los diversos grupos de funcionarios se habían aprobado por Orden ministerial. La uniformidad que va a derivarse del Estatuto de funcionarios, aprobado por *Arrête Royal* de 2 de octubre de 1937 (con las modificaciones introducidas por el de 14 de diciembre de 1937) para la generalidad de la regulación de la función pública, va a extenderse al aspecto sindical de ésta.

En estas normas se crean y regulan los Comités de personal, haciendo de ellos organismos paritarios, a los que se asigna una labor de asesoramiento y de promoción de fines concretos: canalizar las ideas y experiencias del personal; asegurar una mayor responsabilidad de los funcionarios; participar en la aplicación de los principios generales reguladores de las condiciones de trabajo, ascensos, disciplina, remuneración y pensiones de retiro; estimular la formación de los funcionarios para su ascenso a puestos directivos; colaboración en el perfeccionamiento de la organización administrativa y de las instalaciones materiales de los lugares de trabajo; y, por último, informar los proyectos de ley que afecten a los funcionarios, así como las disposiciones generales dictadas en aplicación del Estatuto.

Se marca, pues, como campo de actuación de estos órganos lo que CRABBE (7) denomina actividad institucional, es decir, la actividad en virtud de la cual el departamento respectivo puede existir y funcionar, con exclusión de la actividad funcional o actividad externa que el departamento desarrolla para el cumplimiento de los fines que tiene encomendados.

El comienzo de la Segunda Guerra Mundial imposibilita la puesta en práctica de todo este programa de colaboración. Después del cese de las hostilidades se instaura, en 1946, un régimen provisional de consulta con las grandes organizaciones profesionales e inician su actividad las Cámaras de recursos. También en este año inician sus actividades otros dos órganos de composición sindical: la Comisión interministerial de Consulta Sindical y las Comisiones sindicales departamentales. El primero de ellos, que sustituyó al Comité Interdepartamental de Personal previsto en el Estatuto de 1937, era un órgano de composición paritaria con ocho representantes de la Administración y otros ocho de los Sindicatos considerados —ante la imposibilidad práctica de celebrar elec-

(7) Op. cit., pág. 845.

ciones— más representativos (8). Por su parte, las Comisiones sindicales ministeriales se van creando de forma oficiosa en los distintos Departamentos, y, mediante acuerdo con los diversos Sindicatos, ejercen las atribuciones señaladas en el *Arrête Royal* de 14 de diciembre de 1937.

6. *El sindicalismo funcionarial en el Estatuto de 1949.*

El 11 de julio de 1949 se aprueba un Estatuto sindical que sigue, en general, las líneas anteriores, sin llegar a la extensión de la competencia de los órganos paritarios —según el ejemplo de la Administración de Ferrocarriles— sobre la gestión misma del servicio, como propugnaban las organizaciones sindicales.

Este Estatuto, que se aplicó no sólo a los funcionarios en propiedad, sino también a los temporeros y al personal auxiliar y aumentó los órganos de consulta sindical. Por debajo del Comité interdepartamental y de los Comités departamentales se crean los Subcomités de consulta sindical y los Consejos de personal.

A los Subcomités constituidos por Orden ministerial en cada administración o grupo de servicios que contaran con más de quinientos funcionarios en actividad, se les atribuía la misma competencia de los Comités departamentales, pero reducida a su campo de actuación. Por otra parte, se crean los Consejos de personal en todos los servicios que contasen con veinticinco funcionarios en actividad.

Otra novedad importante es la regulación del «reconocimiento» y de la «agregación» (*agregation*) de las organizaciones sindicales. Por el primero se pretende lograr un control sobre estas organizaciones, mediante la remisión al Ministro correspondiente de la lista de los dirigentes y una copia de los Estatutos. Aunque el Ministro conserva la facultad de apreciación de hecho, el reconocimiento se produce automáticamente (9). La agregación (*agregation*) supone una conquista de las grandes organizaciones sindicales, que desde la terminación de la guerra han pretendido la reserva exclusiva del poder de negociación, esquivando la oposición de las organizaciones sindicales menos fuertes. Con ello obtienen una capacidad más extensa en sus relaciones con el Gobierno, de la que hacen uso fundamentalmente para presentar reivindicaciones colectivas

(8) Tres delegados se asignaron a la Central General de Servicios Públicos; dos a la Confederación de Sindicatos Cristianos; dos al Cartel de Sindicatos Independientes, y uno por el Sindicato Liberal de Ferrocarriles y del Instituto Nacional de Radiodifusión.

(9) La negativa ha de ser motivada. Por otra parte, se produce el reconocimiento, en virtud de silencio, si el Ministro no contesta en el plazo de dos meses. En los Estatutos que las organizaciones sindicales han tenido que enviar se han previsto aquellas modalidades de acción sindical consideradas discutibles y que podían haberles sido negadas, como la huelga. De esta forma, al aceptarlas la Administración, el reconocimiento ha adquirido una significación diametralmente opuesta a aquella de control que se le pretendía atribuir y ha permitido a los Sindicatos confirmar las modalidades de su acción (CRABBE, opúsculo cit., pág. 851).

o reclamaciones de orden individual al margen de los recursos jerárquicos y sin perjuicio de ellos. Además, las organizaciones sindicales agregadas designan monopolísticamente los representantes de personal en los tres tipos de Comités de consulta sindical. Este sistema de *agregation* fue derogado a los tres meses de su implantación y sustituido por el que más adelante examinamos (10).

7. *Contenido del Estatuto sindical vigente de 1955.*

Después de algunas disposiciones de importancia relativa sobre la regulación general del Estatuto sindical de 1949, se aprueba el 20 de junio de 1955 un nuevo Estatuto que responde, como las anteriores regulaciones, al principio general de libertad sindical, de forma que los funcionarios elaboran libremente los Estatutos, eligen sus representantes y programan los fines y modos de actuación sindical. La facultad de penetración en las estructuras administrativas es compensada con la necesidad de cumplir determinadas condiciones que les impone el Estatuto para obtener la agregación (*agregation*), a la cual está vinculada aquella posibilidad. A su vez, la competencia administrativa reconocida a los Sindicatos es exclusivamente de control y de informe sobre lo que hemos llamado actividad estructural de la Administración, quedando reducida la capacidad de gestión a las obras y a los servicios sociales de los que se benefician los propios funcionarios. El contenido general del Estatuto alcanza los siguientes extremos:

a) *Funcionarios a quienes afecta.*

El artículo 1.º del Estatuto contiene una enumeración con once términos comprensivos de los funcionarios a quienes se aplica. Se comprende en ella todo el personal de la Administración general del Estado, entendido en amplio sentido, esté o no sometido al Estatuto de funcionarios del Estado, incluyéndose el personal interino, aunque su trabajo no sea continuo o de jornada reducida.

Una novedad importante es la inclusión de los funcionarios de organismos de interés público o paraestatal clasificados en las categorías A y B de la legislación relativa al control de estos organismos, salvo algunas excepciones, expresamente previstas.

Algunos funcionarios que prestan sus servicios en la Administración general han sido formalmente exceptuados: las personas vinculadas a los Gabinetes ministeriales, que no pertenezcan a una Administración sometida al Estatuto sindical; los Gobernadores de provincia, los Escribanos provinciales y los Comisarios de distrito; los agentes de los servicios exteriores de la Seguridad del Estado y de la Seguridad nuclear.

Consecuencia inmediata de la extensión del campo de aplicación del nuevo Estatuto sindical es la revisión efectuada en los órganos de consulta sindical: el Comité interdepartamental de consulta sindical se trans-

(10) *Arrête Royal*, de 11 de junio de 1949.

forma en Comité general de consulta sindical para comprender más propiamente a los funcionarios de los entes paraestatales; por otra parte, la institución del Comité departamental de consulta sindical, bajo la nueva denominación generalizada de «Comité de consulta sindical», se adapta a la entrada en el Estatuto de los funcionarios del sector paraestatal.

b) El régimen de agregación.

El Estatuto prevé dos modos de agregación o reconocimiento de las agrupaciones de funcionarios: 1.º Agregación particular de un Ministerio u organismo determinado; 2.º Agregación en todos los Ministerios y organismos paraestatales (11).

El otorgamiento de este carácter no se deja al arbitrio de la autoridad, sino que constituye un derecho de las organizaciones sindicales que reúnen las condiciones exigidas, apreciación de estas condiciones que corresponde a la Administración bajo el control político del Parlamento y el jurisdiccional del Consejo de Estado. A fin de facilitar este control el Estatuto obliga a motivar su denegación. Una vez otorgada, no puede ser revocada sin informe del Comité de consulta sindical y audiencia de los dirigentes interesados.

Para obtener la agregación particular basta con que la organización sindical interesada presente los Estatutos y la lista de los dirigentes responsables. La agregación general se supedita al cumplimiento de idénticas formalidades, pero ante el primer Ministro. Sin embargo, esta agregación general es otorgada únicamente a las organizaciones sindicales, ya agregadas a otro Ministerio u organismo de interés público, que han obtenido, por lo menos, un puesto en el Comité general de consulta sindical o que tienen representantes en el Consejo Nacional de Trabajo. Se considera con aptitud para ser representada en el Consejo Nacional de Trabajo toda organización sindical que sea miembro de una Federación o de una Confederación nacional, llamada a presentar candidatos para este Consejo.

El artículo 3.º señala las ventajas concedidas a las organizaciones agregadas: derecho de participar en la gestión de los servicios sociales; derecho de audiencia ante la autoridad administrativa, para exponer los intereses colectivos y los individuales; derecho de reunión en los locales de los servicios mediante autorización; derecho de colocar anuncios y comunicaciones, con permiso de la autoridad administrativa, en los locales de los servicios, dirigidos a los funcionarios; prestar asistencia a los funcionarios sometidos a expedientes disciplinarios; designar delegados para asistir a las pruebas organizadas por el Secretariado permanente de selección de funcionarios, siempre y cuando hayan obtenido un puesto en un Comité de consulta sindical o tengan representación en el Consejo Nacional de Trabajo; y, por último, y más importante, estas organizaciones designan los representantes del personal en los Comités de consulta sindical y en los Consejos de personal.

(11) Artículo 2.º

c) *La composición de los Comités y Consejos sindicales.*

En el Estatuto, los Comités y Consejos, que constituyen la institución fundamental del sistema de integración del Sindicato en la estructura administrativa, forman tres escalones superpuestos:

- en la cumbre: el Comité general de consulta sindical.
- en cada Ministerio o en cada uno de los organismos de interés público: un Comité de consulta sindical.
- en cada servicio: un Consejo de personal.

La novedad del Estatuto de 1955 en este punto radica en la supresión de los Subcomités de consulta sindical y se explica por la necesidad de evitar la multiplicación de las consultas entre los distintos organismos sindicales cuyo número había aumentado considerablemente (12).

La composición de estos órganos es paritaria, puesto que la Administración está representada por un cierto número de delegados encargados de defender los intereses del Estado, frente a un número igual de delegados y representantes del personal que defiende a éstos.

Los miembros designados por la autoridad administrativa deben ostentar la siguiente categoría administrativa: para el Comité general de consulta sindical, el grado de Director como mínimo; para el Comité de consulta sindical, el mismo grado, si lo permiten los efectivos de personal; para el Consejo de personal basta con ser funcionario en actividad con un año de antigüedad en el respectivo servicio.

Los miembros representantes del personal son designados por las organizaciones sindicales libremente. Estas pueden ponerse de acuerdo por escrito para el reparto de los puestos, o bien, se realizan elecciones con este objeto cada cuatro años. Son electores a este efecto los funcionarios en activo con una antelación mínima de tres meses respecto al día de la elección. Esta se realiza mediante escrutinio secreto. La repartición de los puestos entre las organizaciones sindicales interesadas se realiza dividiendo el número de votos obtenidos por cada organización sucesivamente por 1, 2, 3, 4, 5, etc., atribuyéndose los puestos por este orden a los mayores cocientes obtenidos (13).

Los delegados de las organizaciones sindicales son nombrados por el Ministro para cada uno de estos órganos, sin que pueda ser negado o revocado este nombramiento sin informe del Comité o Consejo interesado. Es importante señalar que los delegados sindicales de los Comités de consulta sindical puedan ser personas que no tengan la condición de funcionarios, según el Estatuto. Por el contrario, en los Consejos de personal los delegados sindicales deben tener esta calidad y asimismo una antigüedad mínima de un año en el servicio en que ha de operar el Consejo de personal.

En cuanto al número de miembros, el Comité general de consulta

(12) Artículo 4.º

(13) Artículo 5.º

sindical se compone de veinticuatro; el Comité de consulta sindical, de un número variable en razón del número de funcionarios existente en el servicio respectivo, a razón de dos por cada mil funcionarios, sin que el número total pueda ser inferior a ocho ni superior a veinte; por último, en los Consejos de personal el número de miembros está, también, en razón del número de funcionarios, según una escala, cuyo mínimo está constituido por cuatro miembros si el número de funcionarios en el servicio oscila entre veinticinco y cien agentes, y un máximo de veinte miembros si el número de funcionarios del servicio pasa de dos mil.

La designación del presidente del Comité general de consulta sindical corresponde al primer Ministro; a los Ministros titulares de cada departamento corresponde el nombramiento de los presidentes de los Comités de consulta sindical; y, por último, a estos mismos o al órgano de gestión del que dependen los Consejos de personal corresponde nombrar el presidente de éstos.

d) *La competencia de los Comités y Consejos sindicales.*

Los Comités y Consejos tienen competencia consultiva sobre toda clase de proposiciones, tanto las que emanan de las autoridades administrativas como de las organizaciones sindicales, y que afecten al Estatuto de los funcionarios, a la organización de los servicios y al trabajo, y a la seguridad, higiene y embellecimiento de los lugares donde éste se realiza (14).

El informe del Comité correspondiente constituye una forma sustancial, de cuyo cumplimiento depende la validez del acto administrativo, cuya anulación puede ser demandada ante los Tribunales y el Consejo de Estado.

Por proposiciones *relativas al Estatuto de los funcionarios* hay que entender las que están destinadas a fijar las condiciones *generales* de su empleo, de su situación material y moral, tal y como resulte de su estado y del desenvolvimiento previsible de su carrera. Sea cual fuere el rango de la norma que vaya a aprobar en su día la proposición (Real Decreto, Orden ministerial, Ley o Circular), debe someterse al informe del Comité correspondiente.

La Exposición de Motivos del Estatuto precisa el sentido que ha de darse al término de proposiciones *relativas a la organización de los servicios y del trabajo*, que no alcanza a «someter a informe sindical toda decisión relativa a la creación de establecimientos o servicios y menos aún a la política seguida por el Gobierno en uno u otro campo de su competencia». La competencia, pues, de los Comités queda reducida a las decisiones que afecten a la contextura intrínseca de los servicios, como, por ejemplo, los proyectos de creación, supresión y transformación de empleos.

La competencia de los Comités de consulta sindical y de los Consejos de personal sobre las proposiciones que afectan a la seguridad, a la hi-

(14) Artículo 6.º

giene y al embellecimiento de los lugares de trabajo, implica la sustitución de estos órganos, sobre todo la de los Consejos de personal, en las competencias y funciones que en el sector privado corresponden a los Comités de seguridad e higiene instituídos por el Reglamento general para la protección del trabajo.

La delimitación de competencias entre unos y otros órganos se monta sobre un criterio de exclusividad de tal forma que la competencia del Comité general de consulta sindical excluye la de los Comités de consulta sindical y la de los Consejos de personal, y por su parte, la competencia de los Comités de consulta sindical excluye la de los Consejos de personal. La competencia del Comité general se extiende a las cuestiones de personal que afectan a varios Ministerios o a varios organismos de interés público, y también, cuando el asunto ha de someterse a la deliberación de los Ministros reunidos en Consejo. La competencia de los Comités de consulta sindical de los departamentos y organismos es la misma que la del Comité general, pero limitada a los problemas de personal en su esfera. El Consejo de personal tiene la misma competencia que los otros dos órganos, pero limitada al personal de los servicios en que ha sido creado. Los informes que emite son susceptibles de recurso ante el Comité de consulta sindical (15).

e) *Situación de los delegados sindicales.*

El título IV del Estatuto está dedicado a «las personas que participan en la actividad sindical». Esta participación puede tener lugar de varias formas: participación en los Comités y Consejos; participación en los trabajos propios de las Comisiones y Comités de una organización sindical reconocida; y, por último, participación en la vida sindical como representante o delegado de una organización reconocida.

En los dos primeros supuestos los funcionarios tienen derecho a un permiso especial no descontable del anual que les corresponde. Los que participan en los Comités y Consejos de consulta sindical tienen derecho, además, a dietas y facilidades de transporte, como si se tratase de un acto de servicio.

Los representantes o delegados de las organizaciones reconocidas son aquellos que éstas designan como tales. Al Ministro u órgano respectivo corresponde otorgarles la agregación, que prueba su investidura y les autoriza para asistir a las encuestas realizadas en los servicios para el examen de las cuestiones fijadas en el orden del día de los Comités y Consejos de que son miembros.

Se sanciona la divulgación de aquellos documentos que les sean exhibidos por las autoridades administrativas con carácter confidencial (16). El delegado que es funcionario, al recibir su nombramiento, disfruta, si representa al personal de una manera regular y continua, de permiso ilimitado, permaneciendo en situación de actividad, con derecho a su

(15) Artículo 7.º, párrafo 5.º

(16) Artículo 39.

empleo, eventual ascenso y sueldo. Los montantes de los emolumentos son sufragados por las organizaciones sindicales representadas, que los ingresan en el Tesoro o en la Caja de los órganos autónomos, pudiendo ser revocada la agregación si aquéllas quebrantan algún pago trimestral de las cantidades debidas (17).

(17) Artículo 40.

DOCUMENTOS Y DICTAMENES

