



NRE88/4: Procedimiento para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga y la consiguiente detracción de haberes correspondientes

- Resolución del Rectorado, de 2 de octubre de 2014, por la que se regula el procedimiento para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga y la consiguiente detracción de haberes correspondientes



El Rector
de la
Universidad de Granada

Resolución del Rectorado, de 2 de octubre de 2014, por la que se regula el procedimiento para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga y la consiguiente detracción de los haberes correspondientes en la Universidad de Granada

Teniendo en cuenta que la normativa vigente establece con carácter general la obligación de detraer los haberes correspondientes al personal de las Administraciones públicas cuando ejercen el derecho a la huelga, se elaboró una propuesta de procedimiento para el seguimiento del ejercicio de este derecho, que fue informada favorablemente por la Comisión de Reglamentos de la Universidad de Granada, en su sesión de 16 de julio de 2014.

Asimismo, la informó favorablemente el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada, en su sesión de 22 de julio de 2014, donde se fijó el plazo de 30 de septiembre de 2014 para la presentación de informes y alegaciones por parte de los órganos de representación de los trabajadores y demás miembros de la comunidad universitaria.

Teniendo en consideración el único informe presentado al texto del cual se ha informado al Consejo de Gobierno, en la sesión de 1 de octubre de 2014, este Rectorado, en virtud del artículo 45. b) y o) de los Estatutos de la Universidad de Granada, RESUELVE:

Sobre la base del artículo 28.2 de la Constitución española, que identifica la huelga como un derecho fundamental, los empleados públicos ostentan el derecho de huelga, en virtud del artículo 15.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, para el caso de los funcionarios docentes y PAS funcionario, así como del artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en el caso del personal con vínculo laboral, incluyendo tanto personal de administración y servicios (PAS) como personal docente e investigador (PDI).



El Rector
de la
Universidad de Granada

Por tanto, el ejercicio de derecho de huelga del personal al servicio de la Universidad de Granada representa, y así lo entiende su Equipo de Gobierno, una ausencia de carácter justificado al puesto de trabajo.

Sin embargo, la aplicación de la legislación vigente también implica que la Universidad de Granada está obligada a materializar las consecuencias económicas derivadas del ejercicio del derecho de huelga, lo que exige el establecimiento de un procedimiento específico de seguimiento del mencionado ejercicio, no solo para disponer de la adecuada información sobre la participación en dicha huelga, sino también, como es preceptivo, para practicar la correspondiente deducción de haberes. Esta obligación legal de la Universidad de Granada responde a una imposición normativa recogida tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso del personal funcionario, el ejercicio del derecho de huelga conlleva, conforme al artículo 30.2 del citado Estatuto Básico del Empleado Público que “no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”. Paralelamente, en cuanto al personal laboral, el artículo 45.1 l) del Estatuto de los Trabajadores establece que será causa de suspensión del contrato de trabajo “el ejercicio del derecho de huelga”, indicando en el apartado 2 del mismo precepto que “La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.

En definitiva, la Universidad de Granada, como Administración Pública, está sujeta al principio de legalidad y por tanto obligada a cumplir las disposiciones antes citadas, debiendo garantizar el mismo tratamiento ante la ley de todo su personal en relación con el ejercicio de este derecho. Con ese fundamento, mientras que el Personal de Administración y Servicios, con carácter general, tiene una jornada fija semanal de treinta y siete horas y media, distribuida en cinco jornadas de siete horas y media diarias, en cambio el Personal Docente e Investigador, así como determinado personal vinculado a proyectos de investigación, por las propias características de su actividad, pueden tener una distribución distinta de su jornada laboral, sometiéndose a los controles que se han puesto en marcha sobre la impartición de docencia.

Corresponde a la Gerencia de la Universidad de Granada, en permanente coordinación con el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, y



El Rector
de la
Universidad de Granada

teniendo en cuenta todo lo anterior, adoptar las medidas necesarias para el adecuado seguimiento del ejercicio del derecho de huelga, en su condición de responsable de la gestión económica de esta Institución.

A tal fin, el presente documento tiene por objeto definir el procedimiento que habrá de emplearse para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga en la Universidad de Granada, regulado por la normativa citada, así como la consecuente detracción de haberes.

Primero. Procedimiento

El seguimiento del ejercicio del derecho de huelga por parte de los empleados de la Universidad de Granada, se desarrollará conforme a las siguientes consideraciones:

- 1) Comunicación de la decisión de no ejercer el derecho de huelga:
 - a. Se realizará durante la jornada de huelga.
 - b. Deberán comunicarlo:
 - Los miembros del Personal de Administración y Servicios.
 - Los miembros del Personal Docente e Investigador que tengan asignada tareas de clases presenciales o tutorías durante la jornada de huelga.
 - c. Dicha comunicación se hará individualmente, mediante la aplicación informática creada al efecto, tanto en el horario de entrada como en el horario de salida del edificio donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.

La referida comunicación individual, siempre mediante la citada aplicación informática, podrá realizarse desde equipos informáticos ubicados en el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, y el cual habrá de hacer constar determinados datos (nombre y apellidos, nº de DNI, hora de entrada, hora de salida). Esta comunicación tendrá carácter obligatorio, entendiéndose que aquellos trabajadores que no la hayan realizado han optado por ejercer el derecho de huelga.



El Rector
de la
Universidad de Granada

En el caso del PAS, esta comunicación habrá de producirse coincidiendo con la hora de entrada y salida habitual de acuerdo con el calendario laboral vigente, mientras que en el caso del PDI la comunicación coincidirá con el horario de inicio y finalización de las actividades presenciales previstas para la jornada de huelga.

2) Se considerará que ejercen el derecho de huelga, salvo que el trabajador haga constar lo contrario a través de la opción correspondiente que se incorporará a los respectivos accesos identificados:

- a. Los miembros del PDI que durante la jornada de huelga no tuvieran asignadas tareas de docencia presencial y/o tutorías.
- b. Los miembros del PAS que durante dicha jornada tengan asignadas tareas fuera de su centro de trabajo habitual.
- c. No obstante, los trabajadores (PDI y PAS) que se encuentren en esta situación, podrán realizar la mencionada comunicación dentro de las 24 horas siguientes a la finalización de la jornada de huelga. Además, para estos casos, la comunicación podrá realizarse desde equipos informáticos no ubicados físicamente en el edificio donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.

3) A la vista de los registros generados tras la fase anterior, la Gerencia generará una lista comprensiva de aquellos trabajadores que hayan ejercido el derecho de huelga. En esta lista, que tendrá carácter provisional hasta tanto no finalice la siguiente fase, no figurarán aquellos trabajadores que durante la jornada de huelga, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Comisión de Servicios fuera de la localidad donde el trabajador se encuentra destinado.
- Baja por incapacidad transitoria.
- Permisos o licencias oficialmente concedidas con carácter previo a la jornada de huelga.

4) Una vez elaborada la lista a la que se refiere la fase anterior, la Gerencia procederá a la comunicación individual (de modo personal y



El Rector
de la
Universidad de Granada

preservando el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos) a cada uno de los integrantes del mismo, habilitando un plazo de 10 días para que los posibles interesados puedan formular alegaciones o propuestas de modificación derivadas de situaciones especiales, contempladas normativamente, errores informáticos o cualesquiera otras circunstancias que puedan derivar en una revisión de la lista. En ningún caso, este periodo de alegaciones podrá usarse para que los trabajadores comuniquen sí estuvieron o no de huelga, sino solamente para comunicar circunstancias y situaciones a tener en cuenta para la modificación de la lista a que se refiere el punto siguiente.

5) Recibidas las comunicaciones de los interesados sobre la lista publicada, la Gerencia analizará su contenido, respondiéndoles y, en su caso, modificando la lista que, tras esta revisión, pasará a ser definitiva.

6) La elaboración de la lista definitiva como consecuencia de la fase anterior, conllevará que todos los trabajadores incluidos en el mismo han ejercido el derecho de huelga y, por tanto, están obligados a aceptar los efectos legalmente previstos en el régimen retributivo.

En el marco de este procedimiento, la Gerencia habilitará las medidas preventivas necesarias para garantizar la privacidad y confidencialidad del contenido de la mencionada lista, desde el respecto a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Segundo. Efectos del procedimiento

A la vista de la lista definitiva que contiene la relación de trabajadores que han optado por ejercer su derecho de huelga, la Gerencia comunicará individualmente a cada uno de ellos, mediante el acceso identificado, tanto el importe de la correspondiente detracción de haberes como la mensualidad en la que se practicará la misma, haciéndola constar, además, en el cuerpo de la nómina.



Francisco González Lodeiro
Rector