

Expte.

DI-1784/2013-4

**Excmo. Sr. Alcalde-Presidente  
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA  
Plaza del Pilar, 18  
50001 Zaragoza**

**Zaragoza, a 7 de febrero de 2014.**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 11 de septiembre de 2013 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a la situación de A, empleada del Ayuntamiento de Zaragoza, que desempeña funciones como Auxiliar de Biblioteca en el Patronato Municipal de Educación y Bibliotecas. Indicaba el escrito de queja que con fecha 14 de noviembre de 2012, cuando tuvo lugar una huelga general, se encontraba de permiso para atender a familiar de primer grado en situación de enfermedad. No obstante, le fue descontado de su nómina el importe de dicha jornada como si hubiese realizado huelga. Consideraba la ciudadana que se había producido un error material, por lo que solicitaba su corrección y la devolución de los haberes que le habían sido descontados.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Zaragoza con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

**Tercero.-** La Administración dio contestación a la solicitud formulada mediante informe en el que se indicaba, literalmente, lo siguiente:

*“En relación con el expediente DI-1784/2013-4 del justicia de Aragón que hace referencia a la queja presentada por A, trabajadora del Patronato Municipal de Educación y Bibliotecas, se hace constar lo siguiente:*

...

*Que, con fecha 19 de noviembre de 2012, la citada trabajadora solicitó que le fuese concedido de forma retrospectiva el permiso por enfermedad grave de familiar que había solicitado el 12 de noviembre.*

*Que en esta última solicitud consta que desde el Centro Coordinador "se le deniega (el permiso por enfermedad grave de un familiar de primer grado) desde el Centro Coordinador dicho permiso para este día 14, por lo cual tiene obligatoriamente que secundar la huelga", lo cual no es cierto, ni se le denegó el permiso, ni se le obligó a secundar la huelga, sí que se transmitió a la biblioteca en la que habitualmente desempeña sus funciones, como al resto de centros, la Instrucción del Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza en relación con la convocatoria de huelga general para el 14 de noviembre. En dicha Instrucción, el punto 3 contempla "La suspensión de todos los permisos, vacaciones, excesos de jornada (...), para el 14 de noviembre no afectará a todos aquellos que hayan sido autorizados (...) con anterioridad al día de la fecha de la presente Instrucción". La Instrucción está emitida el 9 de noviembre y la solicitud de la trabajadora es del día 12.*

*Que, como Coordinadora Técnica de Bibliotecas, envié la relación de trabajadores de esta sección que no acudieron a su puesto de trabajo el día 14 de noviembre y su ausencia no había sido autorizada con anterioridad al 9 de noviembre, como contempla la Instrucción anteriormente citada.*

*Que, como Coordinadora Técnica de Bibliotecas, aun entendiendo que la ausencia pueda ser justificada de manera excepcional, no puedo decir lo contrario de una Instrucción de rango superior.”*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** El derecho a la huelga aparece consagrado en el artículo 28 de la Constitución Española, que establece que “*se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*”. Su regulación se contiene en el Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre condiciones de trabajo, que establece que “*el derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley*”.

Entre otros aspectos, dispone el artículo 6 de esta norma que “*durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario... el trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del*

*propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.” En cualquier caso, “se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”.*

El artículo 10 prevé que *“cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.”* Esta previsión da lugar al establecimiento, a través de la disposición oportuna dictada por el órgano competente, de los servicios mínimos para garantizar el funcionamiento de dichos servicios esenciales. En el caso de la huelga general que tuvo lugar el 14 de noviembre de 2012, la Consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior del Ayuntamiento de Zaragoza dictó Decreto por el que se establecieron los servicios mínimos en dicha administración.

En esta línea, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, incluye en el artículo 15 entre los derechos individuales de los empleados ejercidos colectivamente el de *“ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*. Conforme al artículo 30, *“la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador... Quienes ejerciten el derecho de huelga 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.”*

**Segunda.-** En el supuesto planteado en el presente expediente de queja, consta que con fecha 9 de noviembre de 2012 el Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza dictó una serie de reglas de funcionamiento para facilitar la aplicación del decreto referido por el que se establecieron los servicios mínimos para la huelga del 14 de noviembre de 2012. Dichas instrucciones preveían la suspensión de todos los permisos, vacaciones, excesos de jornada y compensaciones en tiempo por servicios extraordinarios para el día 14, excepto para todos aquellos que hubiesen sido autorizados con la firma correspondiente de la jefatura y recibidos en el Servicio de Relaciones laborales con anterioridad al día de firma de la Instrucción; esto es, el 9 de noviembre de 2012.

Consta igualmente que A, trabajadora del Patronato Municipal de Educación y Bibliotecas, solicitó el 12 de noviembre permiso por enfermedad grave de familiar, entregando justificante médico del Servicio Aragonés de Salud en el que se refleja el ingreso de su madre en el Servicio de Medicina Interna del Hospital Clínico Universitario procedente de urgencias desde el 10 de noviembre de 2012 emitido el 12 de noviembre del mismo año. En dicho justificante se señala la necesidad de que la paciente estuviese acompañada por familiar. Igualmente, consta que con fecha 18 de noviembre de 2012 se produjo el fallecimiento de la ingresada, según se refleja en justificante incorporado al expediente.

En este sentido, debemos recordar que el pacto convenio aplicable al personal del Ayuntamiento de Zaragoza recoge en el apartado b del artículo 18 los siguientes permisos:

*“b) Enfermedad Grave.*

*- b1) Permiso de hasta siete días, que serán de elección del/de la empleado/a, por enfermedad grave (o necesidad acreditada de*

*recibir los cuidados del/de la empleado/a) del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres/madres, hermanos/as, tutor/a y tutelado/a, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.*

...

*A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave, cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico –en ambos casos- en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular, requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.”*

Así, aparece debidamente justificado que A tenía derecho a beneficiarse de permiso por enfermedad grave de su madre el día 12 de noviembre de 2012, cuando tuvo lugar la huelga general. Igualmente, parece debidamente justificado que, dado que su madre fue ingresada el 10 de noviembre de 2012, no pudo solicitar dicho permiso con anterioridad a la fecha límite marcada en las Instrucciones del Ayuntamiento de Zaragoza, esto es, el 9 de noviembre.

Pese a ello, según se señala en el informe remitido por la Administración, el órgano de coordinación del centro en el que la interesada desempeña sus funciones, en aplicación de las Instrucciones que le habían sido dictadas, incluyó a A en la relación de trabajadores que no habían acudido a su puesto de trabajo el 14 de noviembre, y cuya ausencia no había sido autorizada con anterioridad al 9 de noviembre. Por ello, el Ayuntamiento consideró que la interesada había ejercido su derecho a la huelga, y procedió

a descontar los haberes correspondientes y entendemos que suspendió su cotización a la Seguridad Social.

**Tercera.-** Conforme a la normativa citada, el derecho de huelga reviste un doble carácter: el derecho de los trabajadores a ejercer la huelga para la reivindicación y defensa de sus derechos e intereses, y la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga. Igualmente, es preciso garantizar la satisfacción de los servicios considerados esenciales, para lo que la Administración dispone de la potestad de establecer, con la debida proporcionalidad y racionalidad, una serie de servicios mínimos. Ello implica la necesidad de dictar las instrucciones precisas para hacer éstos efectivos. No obstante, entendemos igualmente que una aplicación demasiado estricta de tales medidas puede ocasionar perjuicio a los derechos de los trabajadores; bien por que se imposibilite el ejercicio del derecho a la huelga, bien por que se impida su libertad de trabajo.

En el supuesto planteado, a nuestro juicio es evidente que concurren elementos objetivos y probados suficientes para acreditar que A no estaba ejerciendo su derecho a la huelga, y que se encontraba en una situación personal que acreditaba su derecho a disfrutar de permiso para atender a un familiar de primer grado con una enfermedad grave. En este sentido, el descontarle los haberes proporcionales al ejercicio de un día de huelga, al dar por sentado que no acudió a su centro de trabajo por tal motivo, puede implicar una vulneración tanto de su libertad de trabajo, como de sus derecho a beneficiarse de permiso para atender a su madre, ingresada por una enfermedad grave que, de hecho, desembocó en su fallecimiento cuatro días después.

En conclusión, consideramos necesario dirigirnos al Ayuntamiento

de Zaragoza para sugerir que, teniendo en consideración los hechos reflejados y la normativa aplicable, considere que A no ejerció su derecho a la huelga el día 14 de noviembre de 2012, por lo que no procede el descuento proporcional de sus haberes. En consecuencia, deben serle restituidas las percepciones no ingresadas, y dicha jornada debe ser computada en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

### **III.- Resolución**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente,

### **SUGERENCIA**

El Ayuntamiento de Zaragoza debe interpretar que A no estaba ejerciendo su derecho a la huelga el día 14 de noviembre de 2012, al encontrarse en situación de permiso para atender a familiar de primer grado afectado por enfermedad grave, y en consecuencia debe restituirle las percepciones no ingresadas, y dicha jornada debe ser computada en sus cotizaciones a la Seguridad Social.