



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202200000807

01 FEB 2022

REGISTRO DE SALIDA

**Exp: Q21/1793/06**

**Ayuntamiento de Huesca**  
alcaldia@huesca.es

**ASUNTO:** Sugerencia relativa a la falta de respuesta a las solicitudes de información presentadas por la Representación Laboral de los Trabajadores.

#### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** El día 28 de octubre de 2021 tuvo entrada en esta Institución una queja, presentada en nombre de la Sección Sindical de UGT en el Ayuntamiento de Huesca, en la que se nos solicitaba supervisión de la actuación del Ayuntamiento de Huesca y se velase para que resolviera y respondiera expresamente, en tiempo y forma, las peticiones, sugerencias, solicitudes de información o peticiones de actuación o intervención municipal presentadas por las secciones sindicales, la Junta de Personal y el Comité de Empresa de dicho Ayuntamiento, ya que se denunciaba que, contraviniendo el artículo 55 del Convenio colectivo para el personal laboral, y el artículo 53 del Pacto para el personal funcionario de los 95 escritos presentados oficialmente por registro desde el 01 de enero de 2019, tan sólo se había recibido respuesta a 7 de ellos.

**SEGUNDO.-** A la vista de la queja presentada, se acordó admitirla a supervisión efectuando la oportuna asignación del expediente para su instrucción. Con tal objeto, se envió con fecha 2 de noviembre de 2021 un escrito al Ayuntamiento de Huesca recabando información acerca de la cuestión planteada en la queja, y en particular de cuáles son los criterios del Departamento de Personal a la hora de dar respuesta a los escritos presentados por la RLT y, en los casos concretos que se nos presentaban, cuáles fueron los motivos de la falta de respuesta.

**TERCERO.-** La respuesta del Ayuntamiento de Huesca se recibió el 17 de diciembre de 2021, y como en ella se hacían constar ciertas dudas acerca de la existencia de un acuerdo formalmente adoptado por la Sección Sindical de UGT para la presentación de la queja, solicitamos ampliación de información al ciudadano firmante de la



misma, quién nos aportó el acta de dicho acuerdo y, a su vez, la contestación a la denuncia presentada conjuntamente por el Presidente del Comité y el Presidente de la Junta de Persona ante la Inspección de Trabajo, por la misma causa que motivó la queja ante nuestra Institución.

Así mismo, aludía el Ayuntamiento de Huesca al hecho de que alguno de los escritos tenía una antigüedad mayor a un año y que, por tanto, deberían ser excluidos de la queja, ya que conforme al artículo 14 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, "no podrán presentarse quejas cuando hubiere transcurrido el plazo de un año desde que el afectado pudo solicitar la intervención del Justicia".

**CUARTO.**-No obstante las objeciones presentadas, el Ayuntamiento de Huesca no eludió pronunciarse sobre el fondo de la cuestión y nos remitió informe de la Técnico Superior de Recursos Humanos en el que se decía, textualmente, lo siguiente:

**PRIMERA.** - *Respecto a cuáles son los criterios del Departamento de Recursos Humanos a la hora de dar respuesta a los escritos presentados por la RLT y en el caso concreto, cuáles fueron las causas de la falta de respuesta, le informo que es criterio de este Departamento, el dar respuesta a todas y cada una de las solicitudes que se formulan dentro de su competencia.*

*En todo caso se han resuelto la práctica totalidad de las solicitudes formuladas, mediante respuesta a las cuestiones concretas planteadas, mediante la información o entrega de documentación en las mesas de negociación, o bien accediendo a lo solicitado mediante la ejecución de la pretensión.*

*Por otra parte, se formula queja por no haber resuelto solicitudes que se acaban de presentar y se hallan dentro del plazo de resolución y a las que se dará respuesta a la mayor brevedad.*

**SEGUNDA.**- *En el presente caso, dado el ingente número de solicitudes que se han formulado, ante la imposibilidad de dar respuesta a todos ellos, se ha optado por responder expresamente, en primer término, aquellos asuntos cuya resolución requiere de inmediatez, siendo resueltas el resto de peticiones bien por correo electrónico, bien a través de la Mesa General de Negociación que se convoca de manera regular (al menos una vez al mes Mesa de con el fin de dar respuesta a sus peticiones), o en las distintas Comisiones de Formación, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión de Acción Social, etc.*

*En todo caso, junto a la convocatoria de todas y cada una de las comisiones y reuniones, se adjuntaba la documentación relacionada con los asuntos a tratar que tenían relación con las cuestiones planteadas por las Organizaciones Sindicales en sus solicitudes. Éste es el proceder que*



*de manera pacífica se viene llevando a cabo a lo largo de los años, sin haber generado objeción alguna hasta este momento.*

**TERCERA.-** *La simple observancia de la relación de escritos que presenta el reclamante muestra un notable cambio en el número de solicitudes presentadas.*

*En el año 2019, según consta en la relación que adjunta, se formularon 16 escritos, en el año 2020 diecisiete y en el año 2021 a fecha 15 de octubre ya se habían presentado 62 escritos, por lo que a final de año superarán probablemente los 80.*

**CUARTA.-** *El artículo 34 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, regula el acceso a la información y condiciones de utilización, que debe ejercerse con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho, siendo causa de inadmisión, según lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, las solicitudes manifiestamente repetitivas o que tengan un carácter abusivo.*

*En el presente caso se puede considerar que dados los limitados recursos del Servicio de Personal, ya conocidos por la parte sindical, podría tratarse de un supuesto de abuso de derecho e infracción del principio de buena fe, al haber formulado tal cantidad de solicitudes que resultan de facto inasumibles para el Departamento, pudiendo colapsar el Servicio, en perjuicio del buen funcionamiento y eficacia del servicio, dada la escasez de recursos, la complejidad organizativa y la problemática de personal.”*

## II.- CONSIDERACIONES

**Primera.-** En cuanto a las objeciones expresadas por el Ayuntamiento a las que hacíamos referencia en el tercero de los antecedentes, hemos de señalar que no vamos a centrar nuestra supervisión en la falta de respuesta a escritos concretos, independientemente de la fecha de presentación, si no sobre la disposición general mostrada por el Departamento de RR.HH a facilitar información a la Representación Laboral de la que la demora señalada en la queja daría cuenta.

Así mismo ha quedado acreditado el acuerdo adoptado por la sección sindical de UGT para presentar la queja ante nuestra Institución y, si bien ésta no puede actuar en nombre del Comité ni de la Junta de Personal, independientemente de las mayorías sindicales existentes en dichos órganos, con la denuncia presentada ante la Inspección de Trabajo por los Presidentes de los citados Comité y Junta de Personal cuya contestación hemos incorporado al expediente- queda acreditada la coincidencia de



opinión sobre la actuación del Ayuntamiento en todas las instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras municipales.

**Segunda.-** Resulta de especial importancia en este asunto la ya citada contestación que la Inspección de Trabajo realiza, con fecha 23 de diciembre de 2021, a la denuncia motivada por idéntico motivo a la queja aquí tratada. Hemos de hacer constar que, la capacidad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia como ésta, directamente relacionada con sus competencias, es mayor a la nuestra y, por tanto, sus conclusiones, que además gozan de la presunción de veracidad según reiterada jurisprudencia, han de ser tenidas muy en cuenta.

**Tercera.-** Es por ello, por lo que reproducimos aquí las comprobaciones realizadas por la Inspección de Trabajo, y que se deducen de la documentación presentada su requerimiento por el propio Ayuntamiento a las que nosotros debemos considerar “hechos probados”:

*“-Se comprueba que los representantes legales de los trabajadores han presentado ante el citado Ayuntamiento un total de 16 escritos en año 2019, 17 escritos en el año 2020 y más de 60 escritos en el año 2021, solicitando tanto información como entrega de documentación sobre distintas cuestiones, lo que supone un incremento considerable este año respecto de los años pasados, ante el cual el citado Ayuntamiento manifiesta la imposibilidad de dar contestación a muchos de tales escritos, al menos en un espacio breve de tiempo.*

*-Se ha comprobado que el citado Ayuntamiento hace entrega del registro de horas extras a todas las organizaciones sindicales que lo soliciten (método que se sigue desde el año 2012), así como se celebran de manera mensual MESAS DE NEGOCIACIÓN a las que son citadas todas las organizaciones sindicales (actualmente son cinco organizaciones sindicales) y en las que intenta dar contestación a los escritos presentados por las mismas (según se puede comprobar en las actas levantadas). Algunos de los escritos presentados han sido contestados via correo electrónico por parte de D. Manuel Lozano, según se ha podido acreditar.*

*-Sin embargo, se comprueba que otros escritos de los presentados por los representantes legales y sindicales al Ayuntamiento de Huesca han quedado sin contestación y respecto de los expedientes de personal abiertos actualmente expedientes disciplinarios- no se ha informado todavía a los representantes legales y sindicales (porque según indican los comparecientes se les informa de los mismos cuando ya están avanzados porque a veces no saben cómo va a terminar el expediente, si va a haber alegaciones, la calificación de la Infracción...). Tales expedientes disciplinarios deben contar con Informes de la Junta de Personal y del Comité de Empresa (indican la normativa de aplicación que deberán emitir Informe en expedientes que se tramiten, relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del*



*informe emitido por el Comité de Empresa y Junta do Personar) y además los representantes legales tienen derecho a ser informados previamente (indica la normativa “ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción do la resolución definitiva”),*

*-También se ha podido comprobar que alguna/s organización/es sindicales no han acudido a varias reuniones previas a la mesa negociadora pese a habersele convocado. De manera habitual la mayor parte de las solicitudes presentadas por los representantes legales se resuelven en las mesas de negociación (se celebra una al mes) y diversas comisiones como la de Acción Social, Formación, Comité de Seguridad y Salud o Comisión paritaria del Convenio, por lo que no se aprecia falta de cooperación por parte del Ayuntamiento de Huesca. Las organizaciones sindicales que no han acudido a tales reuniones previas han manifestado que «conocedores de los temas a tratar consideran que no proceden esto tipo de reuniones, siendo el foro adecuado la Mesa General de Negociación” o que “no ve a acudir porque los asuntos a tratar son de la Mesa do Negociación”.*

**Cuarta.-** Continúa la Inspección de Trabajo haciendo una serie de consideraciones en relación a la normativa aplicable a la cuestión, que por su interés reproducimos aquí:

*-La Normativa de aplicación es la siguiente:*

*• Artículo 55 Convenio Personal laboral del Ayuntamiento de Huesca. Competencias del Comité de Empresa:*

*El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:*

*-Recibir información previa:*

- a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación.*
- b) De cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario, y en contratación de personal.*
- c) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.*

*-Deberá emitir informe en expedientes que se tramiten, relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Comité de Empresa.*

*Art. 53.1 y 53.2 Pacto Personal Funcionario Ayuntamiento de Huesca, redactados en los mismos términos. Tiene las mismas competencias la Junta de Personal,*

*• Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario (Ayuntamiento de Huesca en este caso) al Comité y la Junta de Personal, a fin de*



*que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.*

*Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Comité de empresa o Junta de Personal sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.*

*En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el Comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.*

*La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe,*

*· El pacto del Personal Funcionario habla de la MESA DE NEGOCIACION en su art. 7, e indica que se reunirá al menos una vez al año (se ha podido comprobar que se celebra prácticamente con periodicidad mensual, en el año 2019 hubo 12 mesas de negociación, en 2020 hubo 12 y en 2021 se han celebrado 14 mesas de negociación).*

*En dicho artículo se distinguen las materias que podrán ser objeto de negociación y materias en las que se les reconoce solo funciones consultivas a los representantes sindicales (del personal funcionario del Ayuntamiento de Huesca).*

*También en art. 7 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Huesca se fijan las funciones de la mesa de negociación. Indica dicho artículo:*

*La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Huesca se efectuarán a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación al personal laboral tras su aprobación municipal.*

*La Mesa General de Negociación se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, al menos, una vez al año, con la finalidad de proceder a lo siguiente: Funciones de Negociación, en las siguientes materias:*

- La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público -La clasificación de los puestos de trabajo.*
- Medidas sobre salud laboral -En general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Huesca.*

*Funciones Consultas, en las siguientes materias:*

- La actualización de la plantilla.*



*-El plan anual de provisión y promoción de los puestos vacantes o de nueva creación, así como los sistemas de selección.*

*-Los criterios generales de distribución del complemento de productividad.*

*La Junta de Personal tiene las mismas competencias.*

**Quinta.-** De resultas de todo lo anterior, la Inspección llega al convencimiento de la necesidad de hacer el siguiente requerimiento al Ayuntamiento de Huesca, que por nuestra parte suscribimos:

*“-Por lo expuesto, se REQUIERE al Ayuntamiento de Huesca para que dé pleno cumplimiento al art. 55 Convenio Colectivo Personal Laboral Ayuntamiento de Huesca, y art. 53.1 y 53.2 del Pacto para el personal funcionario Ayuntamiento de Huesca, debiendo distinguir lo que es emitir un informe por parte de dichos representantes legales o funciones de negociación (para lo cual deben conocer la cuestión y se debe permitir su examen adecuado), de lo que es el derecho a ser informados y funciones consultivas (acceso a los datos o transmisión de datos).*

*Para ello,*

*1)-Toda la información que tienen derecho a conocer los representantes legales deberá estar a su disposición de manera permanente (para que puedan consultarla en cualquier momento). Se trata de todas las materias en que tienen funciones consultivas. Deberá el Ayuntamiento habilitar los medios necesarios para que puedan acceder los representantes legales de los trabajadores a dicha información (siempre con cumplimiento por parte de los mismos de su deber de sigilo por el carácter personal y confidencial de la información).*

*El PLAZO para adoptar tal medida es de 2 MESES desde que el Ayuntamiento de Huesca reciba el presente requerimiento. Deberá informarse a los representantes legales en la próxima reunión o por correo electrónico de los pasos que se van a realizar para cumplir con tal punto del requerimiento, así como informar a los mismos cuando ya esté a su disposición tal medio, del modo de uso, etc.*

*2)-Respecto de los expedientes de personal (disciplinarios) se les informará en todo caso ANTES DE LA ADOPCION DE LA RESOLUCION DEFINITIVA, y dice la norma que deben recibir información previa y esto es al inicio del expediente disciplinario (de las "posibles" sanciones indica la norma, luego no interesa cómo acabará el expediente, debiendo informarles en el momento en que se inicia el mismo).*

*3)-Dichos expedientes deben contar con el Informe del Comité de Empresa y la Junta de Personal (debiendo constar en dicho expediente el Informe emitido por tales órganos). Para emitir informe deben conocer previamente el asunto con detalle.*

*Por tanto, en el plazo de 20 días hábiles desde que se reciba el presente Requerimiento se deberá informar a los representantes legales de todos los expedientes disciplinarios abiertos (expedientes que se tramiten relativos al personal).*



*Deberá solicitarles el Informe correspondiente respecto de tales expedientes, y una vez se reciba se dejará constancia del mismo en el expediente. Para realizar Informe*

4) *Deberá darse información previa a los mismos de TODOS LOS ASUNTOS DE PERSONAL del Ayuntamiento de Huesca y en contratación de personal, dejando constancia de la fecha en que se les informa y el modo utilizado (como medio de prueba).*

5) *Respecto de las materias que tienen competencias para negociar, deberán seguirse celebrando las Mesas de Negociación (que suelen ser de periodicidad mensual). Como se suele haciendo se levantará acta de dichas mesas de negociación.*

*Nada indica la normativa de aplicación del derecho concreto al acceso a los expedientes de personal, de modo que si se accede a tales expedientes por parte de los representantes legales (con el fin de emitir Informe y sólo en los expedientes que se tramiten relativos al Personal) será el Ayuntamiento de Huesca el que determine, siempre en cumplimiento de la normativa aplicable y con espíritu de cooperación, el modo en que se accede a los mismos.”*

**Sexta.-** Señalaremos también que, en su respuesta, el Departamento de RR.HH. hace referencia a la posible existencia de un abuso de derecho e infracción del principio de buena fe que pondría de manifiesto el notable incremento de presentación de solicitudes de información por parte de la Representación Laboral. No podemos entrar a valorar la existencia de una intención de colapsar el servicio por parte de la Representación Laboral ya que excede de nuestra capacidad supervisora analizar la pertinencia de todas y cada una de las solicitudes presentadas. No obstante, con carácter general, hemos de recordar que en su Título Preliminar, al hablar de la eficacia de las normas, nuestro Código Civil señala en su artículo 7 que *“los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”* e insiste en que *“la Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso.”*, por lo que, de acreditarse dicho abuso en alguna de las solicitudes presentadas quedaría amparada la falta de respuesta por parte de la Administración, lo cual pone de manifiesto la importancia de motivar debidamente las solicitudes que se hagan para evitar malas interpretaciones.



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

### III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto efectuar al Ayuntamiento de Huesca la siguiente SUGERENCIA:

**Única.-** Que tras dar cumplimiento al requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su contestación a la denuncia de 23 de diciembre de 2021, mantenga en su relación con la Representación Laboral el espíritu de colaboración al que alude y la transparencia necesaria para que aquella pueda realizar correctamente su labor, sin que en el futuro queden sin respuesta los escritos presentados solicitando información a la que, conforme a la normativa citada, tengan derecho y que no supongan un manifiesto abuso de derecho

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

En Zaragoza, a 1 de febrero de 2022



**Ángel Dolado**  
**Justicia de Aragón**