

PROPUESTA

Acuerdo de Consejo de Gobierno de XX de julio de 2018, por el que se regula el procedimiento para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga en la Universidad de Sevilla.

Sobre la base del artículo 28.2 de la Constitución Española, que identifica la huelga como un derecho fundamental, los empleados públicos ostentan dicho derecho en virtud del artículo 15.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, para el caso de los funcionarios docentes y Personal de Administración y Servicios (PAS) funcionario, así como del artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en el caso del personal con vínculo laboral, incluyendo tanto al PAS laboral como al Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI). Por tanto, el ejercicio del derecho de huelga del personal al servicio de la Universidad de Sevilla se contempla como una ausencia al trabajo justificada.

Por otra parte, la aplicación de la legislación vigente implica que la Universidad de Sevilla 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 Sevilla 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 efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales"*. Paralelamente, en cuanto al personal laboral, el artículo 45.1 1) 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 conclusión, la Universidad de Sevilla, como Entidad 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 PAS, con carácter general, está sujeto al control de su jornada de trabajo a través de la herramienta eTempo, el PDI, por las propias características de su

actividad, está sometido a los controles existentes sobre la impartición de docencia.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla, en coordinación con los Vicerrectorados con competencias en materia de Profesorado y de Investigación, adoptar las medidas necesarias para el adecuado seguimiento del ejercicio del derecho de huelga.

A tal fin, el Consejo de Gobierno ha resuelto establecer el procedimiento para el seguimiento del ejercicio del derecho de huelga en la Universidad de Sevilla, así como para la detección de haberes derivada del ejercicio del derecho en su caso:

Primero. Procedimiento

1. Convocada jornada de huelga en la Universidad de Sevilla, el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios dispondrán de los medios habituales para acreditar la asistencia al trabajo, según corresponda.

CLASES

Por un lado, para el profesorado que no secunde la huelga será de aplicación la Resolución Rectoral de 4 de junio de 1993, por la que se dictan instrucciones sobre el cumplimiento del horario de clase, mientras que el personal de administración y servicios acreditará su asistencia al trabajo mediante la aplicación eTempo de control horario.

2. Todo aquel personal que no hubiera podido acreditar su asistencia al trabajo por los medios anteriores podrá hacerlo accediendo, a través de la Secretaría Virtual y mediante su identificación personal, a una utilidad establecida al efecto, que dejará, con las debidas garantías legales, registrada su asistencia.

3. El personal que se encuentre disfrutando de vacaciones, licencias, permisos, órdenes de servicio y otras situaciones debidamente autorizadas, o bien en situación de incapacidad temporal, no tendrá la obligación de acreditar la asistencia al trabajo.

4. En las instrucciones que, para cada convocatoria de huelga se dicten por parte del Rector en uso de la habilitación prevista en el punto Tercero, se determinará el procedimiento para que quienes, no habiendo secundado la huelga, no hubieran podido acreditar su asistencia al trabajo por alguno de los medios previstos en los puntos 1 y 2, puedan así manifestarlo y aportar la justificación pertinente.

5. Se considerará que ha ejercido su derecho a secundar la huelga convocada todo el personal que no hubiera acreditado su asistencia al trabajo a través de los medios previstos en los puntos 1 y 2, ni aportado la justificación prevista en el punto 4.

Segundo. Efectos retributivos del ejercicio del derecho de huelga

La Gerencia comunicará individualmente a los empleados que han ejercido el derecho de huelga, tanto el importe de la correspondiente detracción de haberes como la mensualidad en la que se practicará la misma, haciéndolo constar, además, en el cuerpo de la nómina.

Tercero. Habilitación al Rector

Se habilita al Rector de la Universidad de Sevilla para dictar instrucciones específicas para cada huelga convocada a la vista de las circunstancias que se den en la misma, de acuerdo con este procedimiento.

BORRADOR