

A LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALENCIA

-----, en calidad de trabajador / trabajadora de la UPV, con domicilio a efectos de notificaciones en la propia Universidad, comparezco y **DIGO**

Que conocida la **COMUNICACIÓN DE LA VICEREGENCIA DE RECURSOS HUMANOS** de fecha 7 de marzo de 2012 por la que informa de la derogación unilateral del apartado del Plan concilia que regula los días adicionales de vacaciones por antigüedad, interponemos RECURSO DE ALZADA frente a tal decisión, en base a los siguientes

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que el 1 de enero de 2010 entró en vigor el Acuerdo para la Conciliación de la vida familiar y laboral del PAS de la UPV, que contiene una regulación extensa relativa a las vacaciones anuales, y en su párrafo cuarto recoge lo siguiente:

“Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente”.

Que en concreto, la introducción de este derecho se acordó en la Mesa de Negociación de fecha 25 de septiembre de 2009.

Segundo.- Que posteriormente, la LFPV 10/2010, de 9 de julio de 2010, introduce este derecho en su art. 71.2:

“2. Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente..”

Tercero.- Que de lo expuesto se deduce claramente que el derecho que ostenta el personal de la UPV no tiene origen en la regulación de la Ley 10/2012, sino que en el acuerdo adoptado en el seno del órgano de negociación del PAS en fecha 25 de septiembre de 2009 -mucho antes de la entrada en vigor de la ley 10/2010-, y en el Plan Concilia.

Cuarto.- Que el Decreto ley 1/2012 deroga expresamente el párrafo transcrito del art. 71.2 de la LFPV 10/2010.

Que al amparo de tal derogación, la Vicegerenta del Servicio de Recursos Humanos acuerda de manera unilateral que “considera derogado” el apartado del Plan Concilia que regula el derecho relativo a las vacaciones anuales transcrito en el apartado primero.

Quinto.- Que tal decisión es además de abusiva y arbitraria radicalmente contraria a Derecho, al acordar la derogación unilateral de un derecho pactado en negociación colectiva y recogido en el Plan Concilia, Acuerdo de condiciones alcanzado en el seno del órgano de negociación del PAS en fecha 25 de septiembre de 2009.

Que el derecho nace del acuerdo adoptado interpartes, y no de una ley posterior. La derogación de la norma de la LFPV en absoluto afecta a la vigencia del derecho que ostentan los empleados de la UPV, que nace de su propio Acuerdo de fecha anterior.

Sexto.- Que este actuar implica una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical art. 28.1 CE y del art. 37.1 CE en cuanto a la negociación colectiva.

En este sentido se pronuncia recientemente el Tribunal Supremo en su Sentencia de 25 enero 2012:

“...el artículo 28.1 de la CE reconoce el derecho de libertad sindical y acoge la pretensión de los sindicatos de participar en un proceso de negociación en cuanto que es parte esencial de su acción representativa, como reconocen las sentencias constitucionales núms. 53/82 de 22 de julio , 7/90 de 18 de enero , 13/90 de 26 de febrero , 184/91 de 30 de septiembre , 75/92 de 14 de mayo , 168/96 de 29 de octubre , 90/97 de 6 de mayo , 80/2000 de 27 de marzo y 224/2000 de 2 de octubre.

*c) El artículo 37.1 de la Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva y de él se deriva tanto la garantía de una libertad negocial como la existencia de un mandato al legislador para establecer un sistema eficaz de negociación, habiendo destacado el Tribunal Constitucional en STC núms. 4/83 de 28 de enero , 12/83 de 22 de febrero , 37/83 de 11 de mayo , 59/83 de 6 de julio , 74/83 de 30 de julio , 118/83 de 13 de diciembre , 45/84 de 27 de marzo , 73/84 de 27 de junio , 39/86 de 31 de marzo , 104/87 de 17 de junio , 75/92 de 14 de mayo , 164/93 de 18 de mayo , 134/94 de 9 de mayo , 95/96 de 29 de mayo y 80/2000 de 27 de marzo, **que la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la CE .***

d) En esta línea, la [Ley Orgánica de Libertad Sindical \(RCL 1985, 1980 \)](#) reconoce en su artículo 2.2 el derecho de las Organizaciones Sindicales a la negociación colectiva, sin distinciones o matizaciones respecto de los funcionarios públicos y su participación institucional y acción sindical en el artículo 6.1 , lo que resulta también de aplicación en virtud de los Convenios Internacionales ratificados por España, en especial los Convenios núm. 151 y 154 de la OIT, que imponen la obligación de adopción de procedimientos que permitan la participación de los representantes de los funcionarios en la determinación de las condiciones de empleo y que la negociación colectiva sea aplicable a la Administración pública.”

Los pactos y acuerdos alcanzados vinculan a las partes, sin que quepa por tanto la derogación unilateral, todo ello en base a los derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva expuestos.

Es por ello que,

SOLICITO tenga por interpuesto recurso de alzada frente a la resolución de fecha 7 de marzo de 2012 por la que la VICEREGENCIA DE RECURSOS HUMANOS comunica la derogación unilateral del apartado del Plan concilia que regula los días adicionales de vacaciones por antigüedad, acuerde su estimación, dejando la comunicación sin efecto en cuanto a dicho apartado, con todas las consecuencias jurídicas que ello implica.

Valencia, 5 de abril de 2012