

## RECURSO DE ALZADA

Rexistro Xeral
ENTRADA
UVIGO1101 Nº. 200800000825
15-01-2008 12:55:55

Manuel Velasco Graña, con DNI 36038143 H, no nome da Sección Sindical de CC OO da Universidade de Vigo, con domicilio nos locais sindicais do Edificio Función.

José Andrés Zapirain Fernández, con DNI 32414207 P, no nome da Sección Sindical de FETE-UGT da Universidade de Vigo, con domicilio nos locais sindicais do Edificio Función.

Que mediante o presente escrito e en conformidade co previsto na Lei 30/1992 de 26 de novembro do réxime xurídico das Administracións Públicas e do procedemento administrativo común, veñen de presentar RECURSO DE ALZADA, ou subsidiariamente RECURSO DE REPOSICIÓN, contra a Resolución Xerencial que destina a D. Cándido Pérez Betanzos ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais en base ao seguinte:

### **ANTECEDENTES DE FEITO:**

1. Con rexistro de entrada de 9 de xaneiro de 2008, o xerente D. Antón Vidal Andión emitiu unha resolución na que resolveu destinar, con efectos económicos-administrativos do 9 de xaneiro de 2008, a Don Cándido Pérez Betanzos ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais co réxime de xornada de traballo establecida no artigo 38.a) do I Convenio.
2. Na mañá do mesmo día, a xerencia convocou á representación do persoal laboral de administración e servizos da Universidade de Vigo para dar conta da citada decisión. Neste acto, parte da representación sindical manifestou serias dúbidas sobre a legalidade, tanto do procedemento como da resolución adoptada, quedando á espera de recibir o documento.
3. O interesado é liberado sindical e Presidente en funcións do Comité Intercentros da Universidade de Vigo.

### **FUNDAMENTOS DE DEREITO:**

Unha vez recibida nos locais sindicais a resolución obsérvanse as seguintes irregularidades:

1. O artigo 13 do I Convenio Colectivo ao que alude o solicitante (derrogado polo vixente Convenio no seu artigo 8º) di: *"Ao persoal ao que se lle recoñeza legalmente a diminución da súa capacidade será destinado a un traballo axustado ás súas condicións, sen redución salarial nin profesional, nun prazo máximo de tres meses"*. A petición do interesado, de 10 de xullo de 2007, non foi, polo tanto, resolta en tempo e forma.
2. A orde de 29 de decembro de 2000, da Consellería de Sanidade e Servizos Sociais, regula o procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez. De entre os seu artigos destacamos os seguintes:

"Artigo 1º. Obxecto. Esta orde ten como obxecto regular o procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez."

Artigo 5º. Funcións dos equipos. 1. O equipo técnico de valoración ten como funcións: a) Darlles información e orientación inicial ás persoas con discapacidade e familiares que o soliciten. b) A realización dos dictames técnico-facultativos para a cualificación do grao de minusvalidez, revisión deste por agravamento ou melloría para a determinación do prazo a partir do cal se poderá revisar o grao de minusvalidez non termos previstos no Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro.

Artigo 8º. Competencia e inicio do procedemento. 1. Serán competentes para iniciar, instruír e resolver os procedementos para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez as delegacións provinciais da Consellería de Sanidade e Servizos Sociais no ámbito territorial onde residan habitualmente os interesados.

Artigo 9º. Recoñecementos e dictame de cualificación do grao de minusvalidez. 1. A cualificación do grao de minusvalidez levarase a cabo mediante o recoñecemento do interesado polos vocais do equipo técnico de valoración, segundo o procedemento de citacións que se determine. (...) 3. Finalizados os recoñecementos e informes pertinentes o equipo técnico de valoración procederá a emitir o dictame técnico facultativo."

Non consta, na documentación achegada polo interesado, o recoñecemento legal da diminución da súa capacidade conforme ao procedemento establecido na antedita norma. Os emisores dos informes: FREMAP, SERGAS e médico de cabeceira, non son competentes para o recoñecemento, declaración e cualificación dunha minusvalidez e, moito menos, o responsable do Parque Móbil.

3. A aplicación do I Convenio, tanto do seu artigo 13 (citado no punto 1) como no 38 a), resulta totalmente extemporáneo ao estar, dende o 27 de xullo de 2007, en vigor o II Convenio.

4. O artigo 59 dos vixentes Estatutos da Universidade de Vigo lle recoñece ao reitor, entre outras, as seguintes funcións: "c) Dirección e impulso, coordinación e supervisión da actividade e funcionamento da universidade e de todos os seus órganos de goberno e administración. f) Contratación, adscrición e nomeamento do persoal ao servizo da universidade. l) Nomeamento de todos os cargos e persoal da universidade. j) Exercicio da xefatura de todo o persoal da universidade. k) Toma das decisións en que é legalmente competente sobre situacións administrativas e réxime disciplinario."

O artigo 109 do vixente Convenio Colectivo do persoal de administración e servizos di: "1. O persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo estará composto por funcionarios da propia universidade ou dos corpos doutras administracións e por persoal contratado en réxime laboral que preste servizos na universidade. 2. O persoal funcionario de administración e servizos rexerese pola Lei orgánica de universidades e as disposicións que a desenvolven, pola lexislación xeral de funcionarios, polas disposicións de desenvolvemento desta que elabore a Comunidade Autónoma e polos presentes Estatutos."

Correspondería, pois, en todo caso, ao reitor a adscrición ou toma de decisión sobre a situación administrativa do traballador, razón esta pola que a Resolución xerencial sería nula de pleno dereito.

5. O artigo 110 dos Estatutos da Universidade de Vigo di o seguinte: "1. As escalas de persoal funcionario propio da Universidade de Vigo clasificaranse de acordo cos grupos de titulación esixidos na lexislación xeral da función pública e figurarán explicitamente no Regulamento do persoal de administración e servizos aprobado polo Claustro. A Universidade de Vigo poderá crear ou modificar as escalas que estime convenientes para o mellor desenvolvemento da administración e os servizos, nas condicións que estableza o devandito regulamento. 2. Os grupos e categorías profesionais do\_2 persoal laboral de administración e servizos da universidade fixaranse segundo o previsto no

convenio colectivo." No anexo I recóllese a clasificación de categorías no Grupo III, que actualmente son as seguintes: oficial administración a extinguir, técnico especialista actividades deportivas, técnico especialista análise dos alimentos, técnico especialista análise instrumental, técnico especialista microscopía electrónica, técnico especialista automatización industrial, técnico especialista capataz forestal, técnico especialista de biblioteca, técnico especialista de laboratorio, técnico especialista de servizos xerais, técnico especialista de tecnoloxías da información e as comunicacións, técnico especialista de transporte e distribución, técnico especialista de xardinería e zonas verdes, técnico especialista delineación (expresión gráfica), técnico especialista delineación (forestais), técnico especialista electrónica (cacti), técnico especialista electrónica (tecnoloxía electrónica), técnico especialista informática (xestión de redes e sistemas operativos), técnico especialista laboratorio de bioloxía, técnico especialista laboratorio de física, técnico especialista laboratorio de química, técnico especialista máquinas ferramentas (cacti), técnico especialista máquinas ferramentas (epf), técnico especialista mecánica, técnico especialista mecanizado de alto baleiro, técnico especialista medios audiovisuais, técnico especialista raios x e susceptibilidade magnética e técnico especialista taller de belas artes.

Os grupos e as categorías profesionais deberan ser fixados, pois, conforme ao establecido no II Convenio, norma na que se recolle, incluso, a creación de novas categorías se así fora acordado pola Comisión Paritaria.

**6.** No artigo 13.1 do II Convenio, Organización do traballo, acordouse o seguinte: *"Logo da negociación co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores, consonte ao artigo 116 dos Estatutos, a Universidade de Vigo aprobará a Relación de Postos de Traballo (RPT), na que se recollerán todos os postos dotados no orzamento reservados ao persoal laboral de administración e servizos, indicando: categoría, dotación, grupo, quenda, e de ser o caso, complementos salariais, forma de provisión, requisitos e condicións de desempeño. No citado documento todo traballador terá que ser adscrito en orixe a un centro ou unidade de traballo. Dita negociación producirase con antelación á aprobación dos orzamentos de cada ano."*

A categoría de técnico de nivel intermedio de prevención non existe actualmente nin no Regulamento de Prevención nin na relación de postos de traballo (RPT) do persoal laboral de administración e servizos, e a súa posible inclusión non estivo nunca nos asuntos pendentes de negociación entre a xerencia e a representación do persoal laboral. O Servizo de prevención non comunicou nunca ao Comité Intercentros a necesidade de dotarse de máis persoal cualificado. Ao traballador que solicita a adaptación do seu posto de técnico especialista de transporte e distribución se lle está a ofrecer unha categoría inexistente que non foi negociada co Comité Intercentros nin posúe dotación económica no actual orzamento.

**7.** No II Convenio ampliáronse os dereitos das persoas con minusvalía. Así na Adicional Quinta recóllese o seguinte: *"Sen prexuízo das accións xerais de previsión, tratamento e rehabilitación, as persoas que teñan recoñecido algún grao de minusvalía teñen dereito, no acceso ao emprego e desenvolvemento do seu traballo a: A adopción das medidas necesarias para a accesibilidade do centro de traballo e instalacións complementarias. A adaptación do posto de traballo para o seu desenvolvemento normal e á promoción e formación profesional. A admisión nas probas selectivas para postos compatibles en igualdade de condicións efectivas coas demais persoas aspirantes, adaptando as probas e habilitando as medidas necesarias para este fin. Nas convocatorias expresarase tal posibilidade e nas solicitudes de participación os interesados concretarán as circunstancias e pedimentos de adaptación que consideren necesarios. A reserva dun cupo do 6% das vacantes en prazas compatibles e axeitadas, das incluídas na oferta de emprego público, para seren cubertas por persoas con discapacidade cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33% ata acadar o 2%.*

*total dos efectivos. A reincorporación, logo da declaración de incapacidade permanente parcial, ou total que o permita, no posto de traballo que ocuparan ou noutro axeitado á súa capacidade. A reincorporación, no caso de recoñecemento da incapacidade permanente total ou absoluta, cando recuperen a súa capacidade laboral. O desenvolvemento e vixilancia do previsto nesta disposición correspóndelle á Comisión Paritaria que poderá designar un relator especial nesta materia ou atribuírselle esta misión a un órgano con funcións xerais neste ámbito."*

En aplicación da referida norma, o proceso que debería seguir o traballador cando se fora a reincorporar a súa prestación efectiva, sería, en primeiro lugar, o recoñecemento legal da súa discapacidade, unha vez conseguido este requisito o traballador tería que ter solicitado a adaptación do posto que viñera desempeñando e, de non ser posible, a empresa tería que ofrecer outro axeitado a súa capacidade. A solicitude debería ser estudada, en todo caso, pola Comisión Paritaria do II Convenio Colectivo.

8. A oportunidade da resolución impugnada vai ligada ao cese do xerente que asina dito documento pois o demandante non fixo a súa reincorporación efectiva no novo posto o 9 de xaneiro, senón que segue a manter a súa condición de liberado sindical. A urxencia por adoptar esa decisión non está pois motivada pola finalización da liberación sindical, senón máis ben, pola cesación das funcións que ostentaba o responsable asinante.

9. A Lei 30/1992, de 26 de novembro de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, no seu artigo 62.1. Nulidade de Pleno dereito, di o seguinte: *Os actos das Administracións públicas son nulos de pleno dereito nos casos seguintes: a) Os que lesionen os dereitos e liberdades susceptibles de amparo constitucional. e) Os ditados prescindindo total e absolutamente do procedemento legalmente establecido ou das normas que conteñen as regras esenciais para a formación da vontade dos órganos colexiados.*

## SOLICITAMOS

Que tendo por presentado este escrito de recurso, tralos trámites legais oportunos, **se considere nula e sen efecto a resolución impugnada.**

Vigo, 14 de xaneiro de 2008

Asinado:



José Andrés Zapirain



Manuel Velasco Graña

SR. REITOR DA UNIVERSIDADE DE VIGO.