



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
DIRECCIÓ GENERAL
DE TREBALL I BENESTAR LABORAL

Av. Navarro Reverter, 2. Planta 1
46004 VALÈNCIA
Telèfon 012
Fax 961 971 212

Vista la propuesta de resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales, de la que se ha dado traslado a esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en la misma fecha, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Propuesta de Resolución sobre servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga del profesorado Asociado de la Universitat Politècnica de València, convocada desde el día 16 de abril de 2018 y con carácter indefinido,

ANTECEDENTES

PRIMERO. Mediante escrito de fecha 30 de abril de 2018, el Rector de la Universitat Politècnica de Valencia (en adelante UPV), interesó la designación de servicios mínimos que, en su caso, permitan que el servicio que se presta a los alumnos de esa Universitat estén garantizados durante la huelga del profesorado asociado. Petición que interesa con base en los siguientes motivos:

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro de la Universitat Politècnica de València el 29 de marzo de 2018, por la representación del Sindicat de Treballadors i Treballadores de l'Ensenyament del País Valencià, de la Federació D'Ensenyament de Comisiones Obreras del País Valencià y de la Unión General de Trabajadores del PV, comunicaron la decisión de convocar huelga del profesorado asociado con carácter indefinido desde las 00 horas del día 16 de abril de 2018, por los motivos que se recogen en el mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Constitución y normas concordantes. En el mismo escrito se dio traslado de las personas que integran el Comité de Huelga.

2. Los días 13 y 18 de abril se reunieron representantes de la UPV y el Comité de huelga, con el objeto de negociar y fijar los servicios mínimos, sin que se logrese un acuerdo al respecto.

3. Mediante escrito de 19 de abril de 2018, el Rector de la UPV estableció servicios mínimos a fin de garantizar la “evaluación de los conocimientos y competencias necesarias para aprobar las materias correspondientes”.

4. Por parte de CCOO se consideró que la UPV carece de competencia para establecer los servicios mínimos.

SEGUNDO. La convocatoria de huelga objeto de estas actuaciones afecta al derecho fundamental a la educación, recogido en el artículo 27 de la Constitución (en adelante CE)

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. La competencia para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio Público, a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo (RDLRT), viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana y por delegación a la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de acuerdo con el Decreto 7/2015, de 29 de junio, del President de la Generalitat, por el que se determinan las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat; Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat y Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; y por delegación de



firma, a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de acuerdo con la Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015.

SEGUNDO. La convocatoria de huelga fue comunicada a la UPV el 29 de marzo de 2018.

TERCERO. El derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE, tiene carácter de derecho fundamental, dada su ubicación en la Sección primera, del Capítulo II, del Título I CE, y por tanto con los medios de tutela y garantía reforzada establecidos en el artículo 53.1 y 2 CE. La STC 11/1981, de 8 de abril, señala (f.j. 9) que “la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el artículo 1.1 CE, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el art. 7 de la Constitución, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 CE)”. En el mismo sentido la STC 33/2011, de 28 de marzo.

En esta línea, la STC 123/1992 de 28 de septiembre, estableció que “el derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37 el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E.). La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores”. En el mismo sentido, la STC 33/2011, de 28 de marzo de 2011 (f.j. 4).

CUARTO. 1. Sin embargo, lo señalado anteriormente no supone que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución tengan la consideración de absolutos o ilimitados. Respecto del derecho de huelga, el límite viene dado por la concurrencia con otros derechos fundamentales y por el respeto de los bienes constitucionalmente protegidos. Desde la citada STC 11/1981, de 8 de abril, el Tribunal Constitucional ha ido estableciendo estos límites (SSTC 26/1981, 33/1981, 51/1986, 53/1986, 27/1989 y 43/1999, entre otras), en la medida en que la destinataria y acreedora de los servicios afectados por la huelga es la comunidad entera y, al mismo tiempo, esenciales para ella, sin que la consideración de un servicio como esencial implique la supresión de este derecho, sino únicamente la adopción de las garantías precisas para compatibilizar ambos intereses.

2. El ejercicio del derecho de huelga implica necesariamente la interrupción del servicio, de donde se deriva, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28.2 CE, la obligatoriedad del mantenimiento de los servicios esenciales, lo que no quiere decir que se imponga el funcionamiento normal de dichos servicios (STC 53/1986, de 5 de mayo). Como tiene declarado la STC 8/1992, de 16 de enero, la resolución por la que se establecen los servicios mínimos ha de dar cuenta de modo explícito de los intereses tomados en consideración para justificar la calificación como esencial del servicio prestado con la intensidad y el alcance concurrentes en el supuesto concreto, puesto que sólo así los destinatarios de las medidas adoptadas pueden conocer las razones por las que su derecho debe sacrificarse o defenderse en su caso en los Tribunales ante la restricción sufrida. Para ello es necesario determinar las circunstancias concretas y casuísticas concurrentes en cada supuesto y la confrontación



especifica que de ello se deriva entre los derechos e intereses en conflicto.

3. Respecto a las limitaciones de la huelga por afectar a servicios esenciales, las SSTC 184/2006, de 19 de junio, y 193/2006, de 19 de junio, han establecido que el derecho de huelga puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, aunque nunca podrán rebasar su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección. Una de esas limitaciones, expresamente previstas en la Constitución, procede de la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FFJJ 7, 9 y 18; 51/1986, de 24 de abril, FJ 2; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 a); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5)”.

Consecuentemente, la consideración de un servicio como esencial no puede significar en modo alguno la supresión de este derecho para los trabajadores ocupados en tal servicio, sino solo la adopción de las garantías precisas para su mantenimiento; señalándose finalmente que si la huelga ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la empresa, en principio destinataria del conflicto, no debe serle añadida a la misma la presión adicional del daño innecesario que sufre la comunidad como usuaria de los servicios públicos. En el mismo sentido la STS de 29 de mayo de 1995 (RJ 4395), estableció que los límites ostentan diferente significación, en función del servicio afectado, por lo que debe establecerse una graduación jerárquica entre los mismos, atendiendo a las “características” de los que están en pugna.

QUINTO. 1. Señala la STC 193/2006, de 19 de junio, que la noción de servicios esenciales hace referencia a la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se dirige, conectándose con los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. Esta última óptica, que pone el acento en los bienes e intereses de la persona, y no la primera, que se mantiene en la superficie de la necesidad de las organizaciones dedicadas a llevar a cabo las actividades, es la que mejor concuerda con los principios que inspiran la CE. Los servicios esenciales no quedan lesionados por cualquier situación de huelga, por lo que es necesario examinar en cada caso las circunstancias concurrentes [SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10; 51/1986, de 24 de abril, FJ 2; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 c); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5]. Así, la consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho de huelga de los trabajadores que hubieran de prestarlo, sino la necesidad de disponer las medidas precisas para su mantenimiento o, dicho de otra forma, para asegurar la prestación de los trabajos que sean necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que satisface dicho servicio, sin que se exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar su funcionamiento normal [SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 c); 8/1992, de 16 de enero, FJ 2 a)].

2. Consecuentemente, de acuerdo con doctrina constitucional reiterada, el carácter esencial de un servicio, lo es, no tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega, sino por la de los intereses a cuya satisfacción se dirige la prestación de que se trata, debiendo ser esenciales los bienes e intereses satisfechos, para que el servicio sea esencial, lo que nos sitúa, como se ha señalado, en el libre ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas y en el libre disfrute de los bienes constitucionalmente protegidos.

3. En la adopción de las medidas que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales ha de ponderarse la extensión territorial y personal, la duración prevista y las demás circunstancias concurrentes en la huelga, así como las concretas necesidades del servicio y la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquélla repercute (SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 15; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 d); 8/1992, de 16 de enero, FJ 2 b); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5).

Por ello, la clase y número de trabajos que hayan de realizarse para cubrir los derechos y libertades que el servicio satisface, y el tipo de garantías que ha de adoptarse, no pueden determinarse de forma apriorística, sino tras una valoración y ponderación de los bienes o derechos afectados, del ámbito personal, funcional o territorial de la huelga, de su duración y demás circunstancias que



concurrir para alcanzar el mayor equilibrio entre el derecho de huelga y aquellos otros bienes que el propio servicio esencial satisface. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de noviembre de 1997, núm. 1147/1997).

4. En las huelgas que se produzcan en servicios esenciales de la comunidad debe existir una razonable proporción entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padezcan los usuarios de aquéllos. Las medidas a adoptar han de encaminarse a garantizar mínimos indispensables para el mantenimiento de los servicios, sin que ello signifique que se exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar el funcionamiento normal de los servicios. No obstante, el interés de la comunidad debe ser perturbado por la huelga solo hasta extremos razonables; de modo que, aun cuando la huelga únicamente ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la destinataria del conflicto, no debe serle añadida a la misma la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad, sumando así a la que se ejerce la que se realiza sobre los usuarios de las prestaciones de servicios públicos [SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 18; 26/1981, de 17 de julio, FJ 15; 51/1986, de 24 de abril, FJ 5; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 e)].

5. La resolución por la que se establece el mantenimiento de servicios esenciales para la comunidad, ha de estar adecuadamente motivada, en tanto que afecta a derechos fundamentales constitucionalmente garantizados. Esta motivación debe exteriorizarse adecuadamente, con objeto de que los destinatarios conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los intereses a los que se sacrificó y de que, en su caso, puedan defenderse ante los órganos judiciales (SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 14; 51/1986, de 24 de abril, FJ 4; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 6; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 f); 122/1990, de 2 de julio, FJ 3; 8/1992, de 16 de enero, FJ 2; 193/2006, de 19 de junio).

En este sentido la sentencia de la STS de 15 de enero de 2007 ha incidido en la exigencia de motivación en las resoluciones que fijen los servicios mínimos, señalando que ésta misma debe concretarse hasta alcanzar a las circunstancias singulares de la convocatoria de que se trate.

SEXTO. 1. La competencia para la determinación de los servicios mínimos, sin perjuicio de lo ya señalado en el ordinal primero de estos fundamentos, viene atribuida a la autoridad gubernativa, de acuerdo, por todas, con las SSTSJ de Andalucía (Sevilla) 748/2014, de 13 de marzo de 2014 (ES:TSJAND:2014:2578); de Madrid 77/2014, de 29 de enero de 2014 (ES:TSJM:2014:1743) y 660/2013, de 18 de septiembre de 2014 (ES:TSJM:2013:14439), 720/2013, de 9 de octubre de 2013 (ES:TSJM:2013:14448), y las demás allí citadas.

2. En cuanto al fondo, la convocatoria afecta a otros derechos, distintos al de huelga pero también esenciales y constitucionalmente protegidos, centrados en el derecho a la educación universitaria.

Los servicios mínimos que se estiman proporcionados y con motivación suficiente vienen sustentados por la doctrina fijada en la STC 193/2006, de 19 de junio, y en las sentencias del mismo Tribunal allí citadas, y en las sentencias del Tribunal Supremo 3856/03 de 25 de julio, 7693/03 de 24 de septiembre, y la Sentencia 747/2003 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

3. Para su determinación, la STSJ del País Vasco núm. 480/2013, de 25 de septiembre de 2013 (ES:TSJPV:2013:3642), señaló que las medidas limitadoras del derecho de huelga se componen de dos elementos: uno, la calificación del servicio («servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad»); otro, de carácter circunstancial («y concurren circunstancias de especial gravedad»), cuya exigencia ha de predicarse respecto de ambos términos de la alternativa del primer elemento. No basta así con la calificación del servicio para justificar las medidas limitativas, sino que éstas, en su caso, han de ajustarse a las circunstancias, que deben ser, no sólo graves, sino de especial gravedad (en este sentido el FJ 18 de la STC 11/1981 tempranamente advirtió que, «en algún sentido, el art. 10 del Real Decreto Ley 17/77 es más estricto que el art. 28 de la Constitución »).

A la hora de relacionar el ejercicio del derecho de huelga con otros derechos o libertades constitucionales protegidos, en cuanto la preservación de éstos pueda operar como límite de aquél,



debe ser factor importante a considerar el de la significación relativa del momento de ejercicio de cada uno de los derechos. En tal sentido, si el derecho o libertad que, en su caso, pueda operar como limitativo del ejercicio del derecho de huelga puede ejercitarse en un momento no coincidente con el del ejercicio del derecho de huelga, sin afectar sensiblemente a su funcionalidad, no habrá ninguna razón para dar prioridad a aquél y para que deba operar como limitación del ejercicio del derecho de huelga en el momento elegido. La articulación de ambos derechos puede perfectamente hacerse desplazando el momento temporal del ejercicio del derecho que eventualmente pudiera colisionar con el de huelga. Naturalmente para la conciliación temporal del ejercicio de los diferentes derechos será factor importante el de la duración de la huelga, que habrá de ser elemento inexcusable para efectuar un juicio de proporcionalidad sobre la necesidad del límite.

4. En cuanto a su concreción, la citada STSJ del País Vasco de 25 de septiembre de 2013, señaló en relación con las fechas de pruebas y exámenes prefijados y hechos públicos al alumnado en los calendarios académicos, obligan a determinar los servicios mínimos, que no viene “dada en este caso por la determinación de contenidos de las actividades académicas, docentes e investigadoras, ni la forma en que habrán de ser desarrolladas, sino en virtud de la parcela de dichas actividades que no puede ser suspendida o paralizada para que no quede lesionado el derecho a la educación, como es el caso de la celebración de las pruebas de evaluación final del curso académico, como así lo ha referido la jurisprudencia, entre otras, STS de 16 de octubre de 2001»”.

Se está ante una huelga en el ámbito universitario con la relevancia que tiene, “a lo que ya se refirió la Sala en el Auto de Medidas Cautelares, la fecha, el 30 de mayo de 2013, que en sí mismo, como se desprende por notoriedad y sin necesidad de acreditación formal, tiene singular relevancia en el ámbito académico, singularmente en el universitario, por lo que desde la perspectiva del entendimiento de lo que se plasmó en la parte dispositiva de la Orden recurrida, en una interpretación coherente y lógica, no puede sino concluirse que la referencia que se hace a exámenes planificados, en relación con la fecha 30 de mayo, ha de entenderse, enlazando con lo que recoge la exposición de motivos de la Orden recurrida, que los servicios mínimos en este ámbito se fijan para las pruebas que tengan ese rango de evaluación final, ello vinculado a la justificación del servicio mínimo, para que no se suspendan o paralicen las actividades académicas y evitar la lesión del derecho a la educación.”

Por todo ello, entendido en esos términos, el pronunciamiento de la Orden recurrida, ahora en cuestión, sobre el servicio mínimo en el ámbito de la Universidad del País Vasco, el recurso debe ser desestimado.

5. En términos similares la STSJ de Castilla-León (Valladolid) 1801/2013, de 25 de octubre de 2013 (ES:TSJCL:2013:4754), estimó adecuada la motivación aportada por la Universidad de “asegurar la realización de los exámenes programados para el día 22 de mayo: por ser éstos el momento crucial de toda la actividad que se desarrolla en una institución docente, particularmente en las universidades; porque su cambio está prohibido por las normas de ordenación académica; porque su cambio debe ser aprobado por los órganos competentes y hecho público con la debida antelación; porque su cambio desbarataría no sólo la planificación académica, sino la personal de los cientos de estudiantes afectados -planificación que sólo puede fundarse en la fijación de los exámenes con la debida antelación.”. En este ámbito debe incluirse también las pruebas de evaluación de los Trabajos de fin de Grado y los Trabajos de fin de Máster en los que el alumnado se encuentre matriculado.

SÉPTIMO. 1. A la vista de lo anteriormente expuesto, cabe concluir que en la adopción de las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales, debe conjugarse el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses y la atención de estos servicios para la comunidad. Por ello, los servicios esenciales deben establecerse en la justa y estricta medida para el mantenimiento de dicho servicio, que implica únicamente la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual, ni asegurar su funcionamiento normal. Señala el Tribunal Constitucional que estos servicios mínimos afectan a la parte de la actividad que se juzga no susceptible de interrupción para no dañar irremediabilmente los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes protegidos constitucionalmente.



Este objetivo se considera cumplido con el nivel de servicios mínimos, a los efectos de realización de los exámenes planificados en el calendario académico, que constituyen el núcleo esencial del derecho que debe conjugarse con el derecho de huelga: 1 profesor o profesora responsable de la realización de los exámenes de evaluación y demás pruebas necesarias para aprobar las materias correspondientes u obtener los títulos pertinentes.

OCTAVO. En la presente Resolución se han cumplido todas las prescripciones legales de carácter general, así como las específicas reguladoras de la materia concreta.

Por todo ello, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, se eleva la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO. A los efectos previstos en artículo 10.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se determinan las medidas necesarias para asegurar los servicios esenciales mínimos que deberán prestarse por el personal afectado mientras dure la situación de huelga del profesorado asociado de la UPV convocada con carácter indefinido desde el día 16 de abril de 2018, en los términos que a continuación se especifican:

Un profesor o profesora responsable de la realización de los exámenes de evaluación y demás pruebas necesarias para aprobar las materias correspondientes u obtener los títulos pertinentes.

A las distintas entidades, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios, así como los demás de carácter esencial no previstos en este acto, que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar su prestación en condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes del cumplimiento de estos servicios esenciales mínimos.

SEGUNDO. Lo dispuesto en los apartados anteriores, no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no empleado en la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará a la tramitación o efectos de las peticiones que motiven la huelga.

TERCERO. La Resolución que se dicte tendrá efectos inmediatos desde la fecha de su notificación a las partes interesadas.

Lo que se traslada a los oportunos efectos.

No obstante por esa Dirección General se acordará lo pertinente en Derecho.

València,

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES
Juan Ignacio Soler Tormo”

A los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho arriba señalados, son de aplicación los siguientes,

Fundamentos de Derecho

PRIMERO. Es competente para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio público, a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, el Consell de la Generalitat Valenciana, y por delegación a la



Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de acuerdo con el Decreto 7/2015, de 29 de junio, del President de la Generalitat, por el que se determinan las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat; Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat; y Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; y por delegación de firma la persona titular Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de acuerdo con la Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015.

SEGUNDO. De todo lo actuado, obrante en este expediente, cabe estimar en su integridad los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho recogidos en la propuesta de resolución arriba transcrita literalmente, por lo que procede asumir en sus propios términos la referida propuesta de resolución.

Por todo ello,

RESUELVO

PRIMERO. A los efectos previstos en artículo 10.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se determinan las medidas necesarias para asegurar los servicios esenciales mínimos que deberán prestarse por el personal afectado mientras dure la situación de huelga del profesorado asociado de la UPV convocada con carácter indefinido desde el día 16 de abril de 2018, en los términos que a continuación se especifican:

Un profesor o profesora responsable de la realización de los exámenes de evaluación y demás pruebas necesarias para aprobar las materias correspondientes u obtener los títulos pertinentes.

A las distintas entidades, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios, así como los demás de carácter esencial no previstos en este acto, que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar su prestación en condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes del cumplimiento de estos servicios esenciales mínimos.

SEGUNDO. Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta resolución, no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no empleado en la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará a la tramitación o efectos de las peticiones que motiven la huelga.

TERCERO. Notifíquese la Resolución a los servicios competentes, a los sindicatos convocantes y a las Subdelegaciones del Gobierno.

CUARTO. La presente Resolución tendrá efectos inmediatos desde la fecha de su notificación a las partes interesadas.

Adviértase con la notificación a las partes el derecho que les asiste de recurrir la presente Resolución ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de



Justicia de la Comunidad Valenciana, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a su notificación, en la forma prevista en los artículos 115 y ss. de la mencionada Ley.

València, 16 Mayo 2018

EL CONSELLER DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES
PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Por delegación de firma LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR
LABORAL

(Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015)


Cristina Moreno Fernández