

**REUNIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE  
GRAN CANARIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.  
22 de diciembre de 2005**

**ASISTENTES**

**POR LA UNIVERSIDAD,**

- D. Pablo Javier Hernández Bolaños.  
Vicegerente de Recursos Humanos.
- Secretaria:  
D<sup>a</sup> Esther Lodos Cuyás.  
Gestora de Coordinación de Servicios.

En la Sala de Reuniones del Edificio de los Servicios Administrativos, siendo las 12.00 horas, se reúne la Gerencia de esta Universidad con el Comité de Empresa para tratar los siguientes asuntos:

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA**

- D. Guillermo Martínez García.
- D. David Barbeito Ramírez.
- D. Armando Cruz Godoy.
- D. Francisco Javier Enriquez Servera.
- D. Antonio Ballester Monzón.
- D. Félix Cabrera Franquiz.
- D<sup>a</sup> Estrella Ossorio Moreno.
- D. Pedro Sosa Dorta.

- Convocatorias para la Provisión de plazas de personal laboral.
- Provisión de puestos de trabajo de personal laboral.
- Asuntos varios de la Vicegerencia de Recursos Humanos.

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos que informa que las reuniones se suspenderán hasta después de las Navidades, en concreto está previsto celebrar la próxima reunión el próximo día 11 de enero y para esa fecha espera tener al día todas las actas. Continúa diciendo que en primer lugar le gustaría tratar acerca del perfil, programas y pruebas de los puestos de informática.

El Comité de Empresa recuerda que el perfil de las plazas de informática se había acordado posponerlo para ser tratado en la reunión del próximo día 11 de enero.

El Sr. Vicegerente comenta que la Gerencia iba a estudiar un poco mejor lo relacionado con las plazas de Informática y Biblioteca, quedando pendiente el perfil de las plazas de informática; pero el martes pasado se comentó en la reunión celebrada que en la propuesta de la Gerencia había pocas matizaciones y por ese motivo lo trae a la reunión de hoy, para que en la próxima reunión del día 11 quede cerrado, si fuera posible.

El Comité contesta que en esta reunión no ven viable tratar el tema porque no disponen aún de la decisión del Comité, pero dicen que se la harán llegar a la

Gerencia y, en caso de surgir alguna duda, será el Sr. Ballester quien se encargue de aclararlas.

Al Sr. Vicegerente le parece bien, indicando que de esta forma se les podrá contestar antes de que celebren el pleno del día 10. Continúa explicando que tiene la intención de hacerles llegar el perfil, programa y pruebas de otros puestos de trabajo.

A continuación se pasa a tratar el tema de las sustituciones. El Comité había planteado a la Gerencia que para medir la capacidad del trabajador se podría realizar un concursillo, la Gerencia, contesta el Vicegerente, admite realizar una prueba con uno o dos puestos de trabajo, para determinar si este es un buen sistema para conocer las capacidades del trabajador. El Vicegerente continúa explicando que el Gobierno en el año 2002 publicó una regulación para agilizar las contrataciones temporales, mediante concursillo, en el que se incluyen también entrevistas, por lo que propone estudiar esta regulación para determinar de qué forma se podría aplicar a la Universidad.

A continuación el Sr. Vicegerente da la palabra al Comité para tratar cuestiones generales.

El Comité expone que un tema urgente es el de la apertura de instalaciones del Servicio de Deportes. En este sentido informan que se han reunido con los trabajadores para ver su disponibilidad y solicitan plantear la siguiente propuesta:

- El horario de ampliación de apertura de las instalaciones sería de 21 a 23 horas y según el Convenio Colectivo no se pueden utilizar horas extras, ni jornada de mañana/tarde, por lo que la única solución que ven está en la jornada rotatoria. En la actualidad hay, según el Comité cinco trabajadores que no tienen inconveniente en realizar dicha jornada. Con este número de efectivos, explican que si algún trabajador se pusiera de baja se podría seguir prestando el servicio, y también quedarían solucionados los problemas que surgen en determinadas fechas como navidad, semana santa y carnavales. En estas fechas su propuesta es que también se abone dicha jornada, aunque se realice una jornada de menos, al encontrarse el trabajador de permiso. Continúan exponiendo que, aunque sólo cinco trabajadores están por el momento dispuestos a realizar dicha jornada, se les podría asignar esta jornada a los diez oficiales de instalaciones, aunque se le abonara únicamente a los que la realicen. Esto serviría para si algún oficial quiere realizarla en el futuro, pero para esto habría que incluir esta modificación en la próxima RPT. Dicen que en la aplicación de esta jornada habría también una hora nocturna, que igualmente habría que contemplarla, pero consideran que esto no es un inconveniente, ya que esta hora no supone más de 6 euros.

El Sr. Vicegerente plantea la duda de qué sucederá en los periodos de jornada reducida, y cuál sería el horario de atención al público en estos periodos.

El Comité aclara que si las instalaciones estuvieran cerradas, pues no habría que aplicar esta jornada, pero si estuvieran abiertas, supondría una rotación más. El planteamiento de la Dirección Técnica del Servicio, con la que el Comité se ha reunido, es que en el verano (julio y agosto) no se abriría por la noche, ya que por la experiencia que se tiene, en esas fechas la gente no va a última hora a utilizar las instalaciones.

El Sr. Vicegerente comenta cuál ha sido el proceso de negociación de las nuevas instalaciones, indicando que las mismas están en terrenos de la Universidad, que han sido construidas por una empresa a la que se le concede la explotación económica durante 15 años, y en periodos de 5 años la Universidad va asumiendo más competencias llegando, al final de los 15 años, a tener la ULPGC un control total. Con este sistema, continúa diciendo, la comunidad universitaria se beneficia de estas instalaciones como si fueran propias, pero la Universidad las va pagando poco a poco. Por tanto, aunque el dinero va a la empresa, el control de uso de las instalaciones se realiza a través de nuestra aplicación informática, y el mantenimiento corresponde a nuestro personal, y es nuestro personal quien tiene que abrir esas instalaciones en el horario que se establezca. Dice que si no se pudiera con la plantilla actual, habría que aumentar la misma.

El Sr. Vicegerente abundando más en el tema comenta que el Servicio de Deportes es diferente de otros servicios de la Universidad, ya que el personal ha de vigilar los recursos materiales y controlarlos. Por su parte los usuarios quieren utilizar las instalaciones antes y después del horario de entrada en el trabajo, por eso se ha planteado que el horario sea más allá de las 9. Indica que habrá momentos en que no hará falta prorrogar la apertura, pero esta necesidad de ampliar el horario de 21 a 23 horas no es solamente para las instalaciones nuevas, sino para todas, y no se podrá excluir por ejemplo el pabellón deportivo, etc.

El Comité explica que el planteamiento que se les había hecho era para las pistas nuevas y con la presencia de un sólo oficial. Si un oficial se tiene que encargar de más instalaciones no podrá asumir la responsabilidad, a no ser que se amplíe la seguridad.

EL Sr. Vicegerente opina que lo mejor será darnos un tiempo de prueba para sentarnos posteriormente y estudiar qué instalaciones son las que se puede ampliar su horario. Otra duda que se plantea es qué sucederá con el horario los fines de semana, si será el mismo que el resto de la semana o habrá alguna variación y también se plantea si los trabajadores cobrarán la jornada rotatoria y la nocturnidad.

El Comité contesta que el horario rotatorio es de lunes a viernes y en la actualidad el personal tiene otra jornada diferente para los fines de semana y explica que legalmente la hora de nocturnidad se cobra así, lo mismo sucedería en las horas

extras, se abona por hora extra y por nocturnidad si se realiza después de la 22 horas, de todas formas es una cantidad mínima ya que para un técnico especialista es aproximadamente 6 euros y un oficial cobra un poco menos.

El Sr. Vicegerente expone que lo único que queda por definir es qué sucederá cuando la jornada del personal sea reducida, ya que el servicio habrá que cubrirlo y esto afectará a todas las instalaciones.

El Comité contesta que en el resto de las instalaciones se podrían estudiar otras posibilidades, y que actualmente hay un becario que hace las veces de monitor.

El Sr. Vicegerente opina que se podría estudiar el tema quizá sin incluir el Gimnasio.

El Comité cree que esta cuestión habría que tratarla con la Dirección Técnica de Actividades y el Coordinador de Instalaciones y comenta que cuando llegue el verano habrá problemas ya que no hay personal para hacer estas horas y habrá que tener en cuenta que las instalaciones en verano están prácticamente muertas.

El Sr. Vicegerente comenta que tiene que empezar a funcionar en enero, la Gerencia está de acuerdo con lo que plantean los trabajadores, aunque tiene dos cuestiones pendientes de resolver, pero por estas dos cuestiones no se va a paralizar todo el tema, por ahora en jornada reducida no se cubrirá el servicio, por lo que se cierra ahora este tema, pero habrá que retomarlo en enero. También está de acuerdo con la propuesta económica, pero comenta que habrá que abrir el resto de las instalaciones, exceptuando el Gimnasio y la Gerencia se compromete a poner más seguridad. No obstante lo anterior, informa el Sr. Vicegerente que en el Campus, a partir de las 19 horas, habrá un miembro de seguridad con un walkie talkie independientemente del que está haciendo la ronda. Continúa explicando que se podría dar un plazo de dos meses para valorar la cobertura, exceptuando el Gimnasio.

El Comité comenta que cuando las instalaciones deportivas se cerraban a las 22 horas, tenían muchos problemas de seguridad, y que si se incluye el Gimnasio también habría que incluir la cancha de fútbol.

El Comité explica que de los cinco oficiales que harán la jornada rotatoria, cuatro tienen turno de mañana y uno tiene turno de tarde, y esto implica que un oficial de turno de tarde, tiene que pasar a turno de mañana.

El Sr. Vicegerente opina que todo esto habrá que comunicárselo a la Secretaría Técnica de Organización y continúa explicando que si este tipo de jornada es la que tendrá que figurar en la próxima RPT, el personal estará obligado a realizarla cuando sea necesario. Ahora es un acuerdo porque existe una

necesidad, no es por cobrar más, pero para la Gerencia es mejor que aparezca así en la RPT.

El Comité explica que esto hay que aclararlo porque hay personas que no están dispuestas a realizar este tipo de jornada.

El Sr. Vicegerente pregunta si hay posibilidad de utilizar las pistas de atletismo con los recursos humanos que tiene la Universidad, en su opinión cree que es suficiente para cubrir dicha pista con un trabajador, por lo que pide al Comité que soliciten un esfuerzo en este sentido para valorarlo próximamente.

El Comité contesta que para la utilización de las pistas de atletismo es necesario encender las luces del campo de fútbol y esto supone un coste muy importante para el Servicio de Deportes, de todas formas es una decisión del Director Técnico.

El Sr. Vicegerente opta por dejar el tema como está ahora, y dentro de dos meses se valorará la propuesta de las pistas de atletismo.

Pasando a otro asunto, el Comité toma la palabra para transmitirle al Sr. Vicegerente que le han llegado quejas de trabajadores del Edificio de Educación Física por la actitud despótica, no sólo con trabajadores, sino también en presencia de usuarios, del administrador de dicho Edificio y el Comité quiere que se llame a capítulo al Administrador.

El Sr. Vicegerente solicita al Comité que le de ejemplos de esa actitud.

El Comité contesta que existen quejas de personal de la conserjería y de oficiales de instalaciones, de turno de mañana y de tarde, unas por escrito y otras verbalmente.

El Sr. Vicegerente comenta que es un tema complejo, por lo que les pide que estas denuncias a los responsables de una unidad, quizás deberían hacerse llegar por otro camino, por ejemplo hablando primero.

El Comité explica que lo que piden es que la Gerencia reconduzca la situación, y que de todas formas ya lo han hecho llegar por escrito.

El Sr. Vicegerente explica que podrían hacerlo en forma de ruego a la Gerencia, pidiendo que reconduzca la situación, pero no de la manera que lo están haciendo, que implica ya una valoración. Opina que el Comité de Empresa no puede entrar a valorar, sino únicamente denunciar y pedir que se investigue. No quiere esto decir, comenta, que el Comité no haga las denuncias que estime oportunas, pero de la forma que lo han planteado la Universidad tendría que abrir un expediente, por eso el planteamiento, o la manera de trasladar el tema cree que debe ser otra.

El Comité opina que ha habido una extralimitación de sus funciones por parte del Administrador.

El Sr. Vicegerente lee el artículo 45 del Convenio "Protección del trabajador":

- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Universidad abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, del cual se dará cuenta al Comité de Empresa.

Comenta el Sr. Vicegerente que, dependiendo del término en que se expresen, la Universidad tendría que aplicar ese artículo, por lo que considera que hay que pedirlo de otra manera, para no llegar a esto.

Pasando a otro asunto, el Comité pregunta en que punto está la provisión de los puestos de Veterinaria.

El Sr. Vicegerente explica que se ha hecho una oferta de empleo y en paralelo una convocatoria por lo que se dispone de una mini lista con personas capacitadas para realizar el trabajo.

El Comité pasa a tratar el cambio de jornada de dos trabajadores en el Departamento de Ingeniería Electrónica y Automática y exponen que ven inviable el cambio por dos motivos; el primero es que solicitaban una permuta al Comité y esto no puede ser tratado por no contemplarlo el convenio. Y, el segundo, porque no se ha pedido el cambio en la RPT de la trabajadora que hubiera sido lo correcto.

El Sr. Vicegerente opina que si el puesto de trabajo es de turno de tarde, al pasarlo al turno de mañana se quedaría la unidad sin puesto de trabajo en turno de tarde. Para efectuar el cambio, y al ser una persona interina la que está ocupando la plaza, habría que cambiar el contrato y esto es un tema muy delicado desde el punto de vista jurídico, el cambiar sus condiciones de trabajo es un procedimiento más complejo.

Otro asunto que plantea el Comité y que viene arrastrándose desde el 2004 es que existe una situación irregular en el mismo Departamento de Ingeniería Electrónica y Automática, y en ese año hicieron llegar un escrito a la Gerencia. Exponen que en dicho Departamento hay tres profesores responsables de un laboratorio, y el personal recibe órdenes contradictorias, y el que es su superior, que es el Director del Departamento, no se implica en el tema, del tal modo que el trabajador le envía por e-mail las directrices de los responsables y no recibe las ratificaciones del Director.

El Sr. Vicegerente cree que el tema de los laboratorios es un tema complejo, y comenta que la política que sigue la Universidad es tratar de dar un tratamiento

estándar a todos. Comenta que en este momento se está abordando un estudio sobre los laboratorios, y que son muchos los temas a estudiar: el material, el personal, los recursos organizativos, los espacios, etc. El PAS está adscrito al Departamento y por tanto su jefe es el Director del Departamento, que está capacitado para gestionar los recursos humanos, siempre que no vaya en contra de la normativa establecida. El Director, sigue diciendo, es el responsable de la distribución de las prácticas del Departamento, y aunque exista un profesor responsable del Laboratorio, el personal laboral debe prestar su apoyo a las prácticas, pero es el profesor el que las organiza. También hay que tener en cuenta que el Director del Departamento puede delegar la jefatura en el Jefe del Servicio del Departamento.

El Comité dice que el problema se da cuando se le marcan al trabajador directrices que no están dentro de sus funciones, y para estos casos asesoran al trabajador de que dichas tareas se las comuniquen por escrito, pero en este caso eso tampoco se cumple.

El Sr. Vicegerente explica que en todo caso este es un tema para el que se encuentra abierto un procedimiento, por "mobing" que data del año 2003.

El Comité no entiende esta situación porque con todo esto el Director del Departamento "debería coger al toro por los cuernos" y en este caso ha delegado en el Jefe de Servicio y éste en otros miembros del Departamento.

El Sr. Vicegerente cree que la parte de gestión de recursos la coordina el profesor, por lo que opina que el Departamento no lo está haciendo mal del todo.

El Comité explica que el Departamento tiene un Plan Docente y en éste figuran las horas de laboratorio y los profesores encargados de las prácticas, en los estatutos de la ULPGC sólo se habla de Director y Secretario de Departamento.

El Sr. Vicegerente comunica que la Gerencia intentará reconducir el tema.

El Comité solicita al Vicegerente que cuando se remita la respuesta al Director del Departamento, también se remita al trabajador afectado copia de la misma.

El Sr. Vicegerente indica que no lo ve oportuno, que en todo caso se le podría remitir copia al Comité de Empresa.

El Comité comenta que hay otros temas que desean plantear. Citan en primer lugar un problema detectado en la Biblioteca, donde se ha cambiado a un trabajador de una biblioteca a otra, sin que se haya comunicado con la antelación debida. Otro asunto que desean plantear es en relación con el expediente que se ha abierto a una trabajadora de la Delegación de Lanzarote, sin que el Comité haya tenido noticias del mismo.

El Sr. Vicegerente explica el problema suscitado con la trabajadora de la Delegación de Lanzarote, donde interviene también para la organización del servicio otra institución como es el Cabildo. Dice que en la Delegación siempre ha habido dos conserjes en turno de mañana y uno en turno de tarde, lo que sucede es que ahora la tarde tiene cada vez mayor actividad.

El Comité comenta que les ha llamado la atención que este sea el tercer expediente que se le abre a esta trabajadora.

El Sr. Vicegerente comenta que los trabajadores tienen sus derechos y sus obligaciones y el Convenio, en su artículo 42, dice que las sanciones requerirán comunicación al interesado, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en caso de estar afiliado a un sindicato. De momento, si la Gerencia no ha comunicado nada al Comité de Empresa, es porque no se está en ese momento.

El Comité hace la sugerencia de que el Presidente y el Secretario del Comité se podrían personar en la Delegación para transmitir al resto de los miembros la situación de la Delegación.

El Sr. Vicegerente opina que es una buena idea y que lo único que tienen que hacer es solicitar la orden de Servicio a la Gerencia.

El Comité también pregunta por dos escritos que se les hizo llegar de cuatro laboratorios donde el Director del Departamento puso a un Técnico de Taller y Laboratorio como encargado o responsable de los mismos.

El Sr. Vicegerente afirma que contestará a esos escritos.

Seguidamente se pasa a tratar el tema del Servicio de Informática y Comunicaciones. El Sr. Vicegerente transmite información sobre cómo se va a organizar el trabajo dentro del SIC, al crearse la empresa TIC-ULPGC. Dice que será esta empresa quien preste alguno de los servicios que ha venido prestando el SIC, manteniendo la Universidad los servicios estratégicos denominados servicios TIC (Web, Teleformación, y otros), asimismo, las áreas de aplicaciones, sistemas y soportes también serán desarrolladas por el SIC. Uno de los problemas detectados en estos momentos es que el SIC no se encuentra en disposición de llevar el control absoluto de estas áreas, ya que para ello necesita la contratación puntual de personal y el motivo no es exceso de trabajo, sino falta de conocimientos puntuales en determinadas áreas. La estrategia que plantea el SIC es que la Universidad realice algunas contrataciones temporales por obras y servicios para la Web, Teleformación y Comunicaciones; al tratarse de esta modalidad de contrato, cuando se termine el proyecto finaliza la relación laboral, que incluso se puede acotar en el tiempo. Esto es una necesidad de la Universidad y la Gerencia quiere resolverla inmediatamente, en enero de 2006 si fuera posible.

El Comité pregunta de cuántos contratos de obra o servicio se está hablando, y si será este personal el que trasmita los conocimientos a nuestros trabajadores y en qué consistirá el trabajo de la Web y de Teleformación.

El Sr. Vicegerente contesta que se trataría de la contratación de seis técnicos especialistas, dos para la Web, dos para Teleformación y otros dos para Comunicaciones, y efectivamente transmitirán conocimientos al personal de la ULPGC que tendrán a su lado y al jefe. Estos proyectos son independientes uno del otro.

El Comité opina que en todo caso es fundamental una limitación en el tiempo, pero que este tema lo tratarán el día 9 de enero en el pleno del Comité, asimismo sugieren que cualquier contratación sea sobre los perfiles de L-II y L-III.

El Sr. Vicegerente comunica que se ha pensado en periodos de un año, pero que en todo caso esperará a ver la respuesta del Comité en enero.

Se levanta la sesión siendo aproximadamente las 15 horas.

