UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
COMITE DE EMPRESA
S A L I D A
Nº.: 52
FECHA: 25-06-08

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Estimados compañeros, una vez más asistimos a la perversión de procedimientos por parte de los que ostentan jefaturas en esta empresa y no respetan los límites de sus competencias. No es la primera vez que este órgano de representación de los trabajadores tiene que reclamar a la Gerencia que obligue a jefes de servicios y administradores a que cumplan lo estipulado en el Convenio Colectivo en materia vacacional. Nuevamente hemos recibido quejas de compañeros que se les presiona por sus superiores para que trabajen en horario fuera de su jornada laboral e inclusive como novedad se vulnera la INSTRUCCIÓN 21/2007, que establece que *"durante el mes de agosto y el día 5 de enero, la jornada de trabajo se realizará en horario de mañana"*. Si bien es cierto que se recoge la coletilla de *"salvo casos excepcionales"*, estos no pueden dar carta blanca para la arbitrariedad y el autoritarismo de los que abusan de las competencias de su jefatura.

Recordamos a todos los compañeros del PAS Laboral, que una vez que se ha iniciado el período estival y al aplicarse la jornada reducida según el Convenio Colectivo de las Universidades Públicas Canarias, no existe otro horario que el regulado en dicho convenio, a saber:

"En el periodo de verano del 1 al 15 de julio, y del 16 al 30 de septiembre, el horario será de 8:30 a 14:00 horas y con un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada, a efectos del control horario del personal; y del 16 de julio al 15 de septiembre, Carnaval, Semana Santa y Navidad, se trabajará en turno de mañana, de 9 a 14 horas, la misma reducción horaria se aplicará para el turno de tarde".

Ningún administrador ni superior jerárquico tiene potestad para cambiar el horario de la jornada laboral, por lo que recomendamos que cualquier directriz que contravenga lo estipulado en el vigente Convenio Laboral, se solicite por parte del trabajador que le sea entregada por escrito, de no ser así, no tiene obligación de acatamiento. De recibir dicho mandato por escrito, sugerimos que se haga llegar a este comité para instar a la Gerencia a que obligue a rectificar el improcedente acto de extralimitación competencial y por consiguiente de no adoptarse medidas correctoras, este órgano de representación de los trabajadores recurrirá a la vía de los tribunales para demandar a la empresa y al infractor por incumplimiento de la normativa vigente (INSTRUCCIÓN 1/2007 SOBRE PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES, JORNADAS Y HORARIO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS Y CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS).

Además de la tipificación clara y explícita recogida en el Convenio Colectivo, existe la resolución mediante sentencia por Conflicto Colectivo núm. 175 emitida por el Juzgado de lo Social número dos de Las Palmas de Gran Canaria, que establece en el punto SEXTO pag. 4, lo siguiente: *Debemos*

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

ocuparnos ahora de la petición relativa a la facultad que la Circular confiere a los administradores de edificio de "establecer jornadas distintas según las necesidades del servicio", facultad que, al entender de la actora, es nula porque vulnera el sistema de competencias previsto en los Estatutos de la ULPGC. Al respecto, dado que la atribución de autos no tiene amparo normativo y que incluso la demandada ha manifestado su conformidad con la petición de la actora en este punto, el texto correspondiente de la Circular debe ser declarado nulo sin necesidad de mayores razonamientos.

En esta línea el magistrado, juez del juzgado de lo social nº 2 de Las Palmas de Gran Canaria y su provincia, resuelve el juicio sobre el conflicto colectivo con el siguiente FALLO: *Que, estimando parcialmente la demanda interpuesta por el Comité de Empresa de Universidad de Las Palmas de Gran Canaria contra dicha Universidad, debo declarar y declaro la nulidad de los pasajes de la circular 7/2000, de 23 de octubre, que a continuación se transcriben y que quedan sin efecto alguno, condenando a la demandada a estar y pasar por estas declaraciones; y debo absolver y absuelvo a la demandada del resto de peticiones que se formulan contra ella en la demanda. Los pasajes cuya nulidad se declaran son los siguientes:*

> *1.- El pasaje del punto tres en el que se dice: "No obstante, con el fin de mantener abiertos los edificios de 08.00 a 20.00, se establecerán jornadas de 8.00 a 13.00."*
>
> *2.- El pasaje del punto tres en el que se dice: "Los administradores de edificios podrán establecer otras distintas según las necesidades del servicio, previa comunicación a la unidad de Gestión de Organización y Recursos Humanos"*

A tenor del contenido literal de esta sentencia queda manifiesto que cualquier alteración del horario de trabajo que afecte a cualquier miembro del PAS Laboral, tiene que ser acordado previamente entre la Gerencia y el Comité de Empresa exclusivamente, sin contravenir la normativa vigente. En igual medida y por requerimiento del Comité de Empresa se ha manifestado en el mismo sentido la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Por todo ello, el contravenir lo regulado en la INSTRUCCIÓN 1/2007 SOBRE PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES, JORNADAS Y HORARIO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS Y CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS, no sólo representa un incumplimiento normativo, sino también un desacato judicial al existir un sentencia en firme.

Saludos y buen día, Campus de Tafira a 25 de junio de 2008.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García

A/A PAS DE LA ULPGC