



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA

SALIDA

Nº.: 112

FECHA: 10-11-11

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Estimados compañeros, el pasado 26 de octubre, el decano de la Facultad de Veterinaria hizo público un comunicado a la lista de correos de profesores y alumnos de dicho centro, donde de una forma sesgada y sin fundamentos, se intentaba con parcialidad influir negativamente en lo que respecta al personal de consejería y de manera especial sobre los compañeros del turno de tarde.

El origen de la problemática, subyace en las funciones que viene desarrollando el personal de consejería, donde aparte de las propias de su perfil, cumplimentan muchas otras que poco tienen que ver con su verdadero trabajo y sí con las tareas inherentes al personal de Laboratorios, aparte de otros servicios como los que se le prestan al Hospital Clínico Veterinario, donde la Fundación Canaria Universitaria de Las Palmas que lo gestiona, se comprometió en el convenio firmado con la ULPGC a lo siguiente: *“El Hospital contará con el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones”*; y dentro de la mismas especifica que será el *“Personal propio el que desarrolle tareas auxiliares”*.

Una vez más nos encontramos con las consecuencias de que: *“los favores se convierten en obligaciones”*.

El Comité de Empresa en sesión plenaria del 10 de noviembre de 2011, ha decidido por unanimidad salir al paso de las alusiones públicas manifestadas por el decano Jorge Orós, al colocar a los trabajadores afectados en una situación de indefensión y por extensión señalar indebidamente a este órgano de representación del PAS Laboral. No es de recibo que un decano de Facultad por la responsabilidad y seriedad que conlleva su cargo, vierta ligerezas transversales e inapropiadas, al atribuirle a este Comité de Empresa acciones que distan mucho de ajustarse a la verdadera realidad. Estas apreciaciones son fácilmente rebatibles, desde la perspectiva de que no hay mayor mentira que una verdad a

medias, por lo que vamos a poner las cosas en su sitio con las siguientes argumentaciones:

1.- En la primera referencia a este órgano colegiado asevera que *“el personal del turno de tarde manifestó su negativa a la realización de tareas que consideraban fuera de su perfil, y a pesar de que se les instó desde la Secretaría Técnica de Organización a realizarlas, siguen negándose, avalados por un reciente escrito del Comité de empresa en el que también consideran ajenas a su perfil muchas tareas”*. Lo que ha hecho este Comité de Empresa es ser riguroso con los pasos a seguir: primero ha remitido a los trabajadores los perfiles con las correspondientes funciones de las categorías de Conserje y Auxiliar de Servicios (vigentes desde el año 1996); paralelamente se presentó a la Gerencia un documento donde en base a dichos perfiles, le plantea cuales son las tareas propias del personal de Conserjería y cuales no (partiendo de la base de un escrito donde se recogen las tareas que realiza el personal de la Conserjería y que firma el decano); a partir de dicho documento se ha tratado la temática en la mesa de negociaciones, dándole la Gerencia al Comité de Empresa la razón de que en gran parte las tareas cuestionadas no son propias del personal de conserjería e inclusive se han aportando algunas soluciones al respecto, puesto que lo que estamos intentando ambas partes es reconducir la situación con soluciones y no con alarmismos.

En lo que sí ha incidido a modo de recomendación el Comité de Empresa, en su línea persistente con todos lo trabajadores de la plantilla que requieren apoyo y asesoramiento, es precisamente que no se nieguen a contravenir una orden de un superior jerárquico, pero con el matiz de que la misma sea reclamada por escrito si difiere de las contempladas en la funcionalidad de su perfil. De esta forma el trabajador se cubre las espaldas, puesto que no es la primera vez que estas circunstancias terminan considerándose como una extralimitación, ya que siempre es más fácil actuar sobre el eslabón más débil, es decir el Personal de Administración y Servicios. No es de extrañar que los compañeros del turno de

tarde de la Consejería de Veterinaria recibieran la negativa por respuesta, cuando han solicitado a la administradora por escrito las directrices sobre esas tareas diferenciales.

2.- Igualmente se habla con una total falta de fundamento cuando se dice que *“se defina desde la ULPGC, no unilateralmente desde el Comité de Empresa, qué tareas de las que habitualmente realizaban se ajustan al perfil”*. A modo de ilustración, para que no se hable sin sentido y de forma indocumentada, tenemos a bien informar que el CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS establece en su artículo 13 lo siguiente: *“requerirá acuerdo entre las Gerencias y los Comités de Empresa lo que conlleve modificación de condiciones en las materias específicas que señala el Estatuto de los trabajadores. La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral incluirá como mínimo: a) La denominación del puesto de trabajo; b) Las características esenciales del mismo; c) Los requisitos para su desempeño; d) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto de trabajo; y e) La unidad administrativa o de servicios a la que esté adscrito el puesto.”*

Está claro según el Convenio quién define los perfiles y si es impensable que el Comité de Empresa deje que parcialmente lo haga la Gerencia, también es obvio que la misma Gerencia no dejaría que lo hiciera *“unilateralmente desde el Comité de Empresa”*. Quien evidentemente no tiene competencias para *“reestructuración de la plantilla del personal de conserjería”, “redefinición del perfil”, “incentivo económico”* y *“contratación de otro tipo de personal”* son los decanos, administradores y la Secretaría Técnica de Organización.

Si el decano de la Facultad de Veterinaria tiene un concepto desajustado y desproporcionado de lo que es un *“conflicto laboral”*, éste Comité de Empresa puede facilitarle los procedimientos de *“Conflictos Colectivos”* que le ha ganado a la Universidad en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y en el Tribunal Supremo, advirtiendo de paso que no nos va a temblar el pulso, si

tenemos que entablar nuevos procesos jurídicos en defensa de los derechos de los trabajadores. Precisamente la Universidad ha perdido varias sentencias judiciales, entre ellas, una relacionada con la ampliación de funciones a los Auxiliares de Servicio y otras por intentar cambiarle el horario de la jornada reducida en el periodo vacacional al personal de Conserjería. O sea, que intentar cambiar las funciones del perfil de los Auxiliares de Servicios no sólo es una irregularidad que vulnera la normativa del Convenio Colectivo, sino que también constituye un desacato judicial. Para un mayor conocimiento pueden acudir a la web <http://www.comitepas.ulpgc.es> en el menú principal, sección normativas, sentencias judiciales en donde se puede ver el fallo de la sentencia que declara ***nulo y sin efecto, el acuerdo adoptado por la Gerencia de la entidad demandada “Universidad de Las Palmas de Gran Canaria”, que establecía ciertas funciones de los Auxiliares de Servicios Generales, reponiéndoles a los mismos a su situación anterior, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.*** En consecuencia no está de más advertir, que cualquier acción dirigida a la imposición de funciones distintas a las establecidas en el perfil de los Auxiliares de Servicios, podría ser encauzada en un supuesto delito de **PREVARICACIÓN**.

Saludos y buen día, Campus de Tafira a 10 de noviembre de 2011.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García

A/A PAS LABORAL