



ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS
UNIVERSIDADES CANARIAS DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2002

POR LAS UNIVERSIDADES:

D. Francisco Quintana Navarro
Gerente ULPGC
D^a Isabel Lara Montes
Gerente ULL
D. Javier Infiesta Saborit.
Director U. De G. Organización y RRHH de
la ULPGC
D^a Regina Delgado Sosa
Jefa del Servicio de Recursos Humanos de
la ULL
D. Mateo Felipe Molina.
Jefe de Sección de Recursos Humanos de
la ULL
D^a Esther Rodríguez Déniz.
Subdirectora de Organización y Formación
de la ULPGC

POR LA PARTE SOCIAL:

INTERSINDICAL CANARIA:

D. Blas Parrilla Cabrera ULL
D. Guillermo Martínez García. ULPGC
D. David Barbeito Ramírez. ULPGC

CC.OO.:

D. Pedro Sosa Dorta. ULPGC.

FETE-UGT:

D. Aurelio Oramas Tejera. ULPGC.

En Las Palmas de Gran
Canaria, siendo las 10'30 horas del día 19
de noviembre de 2002, en la sede
institucional de la Universidad, C/ Juan de
Quesada nº 30, se reúnen las personas
que al margen se relacionan constituyendo
la Mesa Paritaria del Convenio Colectivo
del Personal Laboral de las Universidades
Públicas Canarias, para tratar el siguiente
punto del orden del día:

- Debate y acuerdos que procedan sobre el
estudio previsto en la disposición transitoria
primera del Convenio Colectivo del
Personal Laboral de las Universidades
Públicas Canarias.

Se inicia la sesión tomando la palabra el Sr. Gerente de la ULPGC que
da la bienvenida a los asistentes y comienza explicando que se han introducido
algunas modificaciones en la propuesta de redacción del Título XIII del
Convenio Colectivo que se les remitió por correo electrónico.

Informa asimismo del contenido del informe emitido por el servicio
jurídico acerca de si deben examinarse o no los trabajadores cuyos puestos



resultan reclasificados en virtud de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria.

D. Aurelio Oramas interviene para preguntar si les será facilitada una copia de dicho informe.

El Sr. Gerente les contesta que no hay inconveniente pero que quisiera remitirlo en primer lugar a los solicitantes del informe.

A continuación el Sr. Gerente explica que las modificaciones propuestas para el texto del título XIII del Convenio son fundamentalmente de redacción.

Toma la palabra a continuación el Sr. Portavoz de la parte social que indica que antes de entrar en materia tendrían una propuesta que hacer ya que ellos entendían que el artículo 59 debe ser un único artículo. Asimismo añade que en el apartado de retribuciones de calidad y cantidad de trabajo figura un apartado de "nocturnidad", opinan que quizá debiera suprimirse ya que este horario no existe. Indica también que el apartado de indemnizaciones por traslados no tiene desarrollo. Asimismo expone que ante la propuesta de un nuevo tipo de retribución a percibir en el apartado de "Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo", que en la propuesta de las gerencias se denomina "de jornada rotatoria", se podría admitir que se creara una nueva jornada llamada "Jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes".

El Sr. Gerente explica que dicha jornada debe entenderse que se da en aquellos puestos que están sujetos a cambios continuos en los turnos de trabajo, es decir que trabajan en turno de mañana o en turno de tarde según las circunstancias, son puestos cuyos turnos varían.

Se suscita a continuación debate acerca de la conveniencia de establecer un número mínimo de días en que el turno ha de variar para generar el derecho a la percepción del complemento, llegándose al acuerdo de fijar un mínimo de 5 días, así como si debería modificarse asimismo el artículo 29, del Título VIII del vigente convenio para introducir este tipo de jornada. Asimismo se debate como ejemplos que puestos generarían el derecho a este complemento y cuáles no. Así se indica por parte de la Gerencia que no deben cobrarlo por ejemplo los Conserjes, cuya rotación de turnos sólo se da cuando deben cubrir las ausencias de algún Auxiliar de Servicio de Tarde.

El portavoz de la parte social en este último apartado indica que comparten que los Conserjes no deben cobrarlo pero sí deberían cobrarlo los trabajadores de la unidad de suplencias.

Las Gerencias manifiestan su acuerdo indicando además que la forma de reflejar esta jornada en las correspondientes RPTs, sería "JM/JT".



Se continúa con el debate del Título XIII que finalmente queda acordado con el texto que sigue a continuación:

"TÍTULO XIII. RETRIBUCIONES

Artículo 55.- Estructura salarial.

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. *Retribuciones básicas:*
 - Salario base.
2. *Complementos salariales:*
 - 2.1. *Complementos personales:*
 - De antigüedad.
 - Transitorio.
 - 2.2. *Complemento al puesto de trabajo:*
 - Componente general.
 - Componentes específicos.
 - De informática
 - De peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - De dirección o jefatura.
 - 2.3. *Retribuciones por calidad y cantidad de trabajo:*
 - De nocturnidad.
 - De jornada de mañana y tarde.
 - De jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.
 - Horas extraordinarias urgentes.
 - Trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - De calidad.
 - 2.4. *Retribuciones en especie:*
 - Casa-habitación.
 - 2.5. *Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes:*
 - Pagas extraordinarias.
3. *Percepciones no salariales:*
 - Indemnizaciones por comisión de servicios.
 - Indemnizaciones por traslados.

Artículo 56.- Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 57.- Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

Existen cinco Grupos económicos o niveles de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo I de este Convenio.

La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el anexo II.

Artículo 58.- Antigüedad.

Todo el personal percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

Acta nº 13 de la Comisión Paritaria³ de fecha 19 de noviembre de 2002.



b) El valor del nuevo trienio será el recogido en el anexo II del presente Convenio Colectivo, sin distinción de categorías.

Asimismo se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba a aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo.

Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 59.- Complemento al puesto de trabajo.

1. Se establece un único complemento para todos los puestos de trabajo que se compondrá de un componente general y, en su caso, de los componentes específicos que correspondan en función de las características propias de los puestos de trabajo.
2. Los componentes del complemento al puesto de trabajo son:

2.1. Componente general para todos los puestos

Se establece un componente general vinculado de forma fija al puesto de trabajo que se retribuirá sin distinción de categorías en la cuantía que se establece en el Anexo nº II

2.2. Componente específico para los puestos de Informática.

Retribuirá al personal informático que desempeñe puestos de trabajo de esta naturaleza en los Servicios Centrales de Informática y Comunicaciones de la Universidad, o en aquellas unidades descentralizadas que ofrezcan servicios informáticos asimilables, siendo su cuantía la establecida en el anexo II.

2.3. Componente específico para los puestos en condiciones de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previo informe del respectivo Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el asesoramiento técnico de los Servicios de Prevención correspondientes, y resolución favorable de la Autoridad Laboral competente. En el caso de que el puesto de trabajo hubiera sido ya declarado peligroso, penoso o tóxico, y no hubieran variado tales circunstancias, la resolución de la Gerencia podrá finalizar el procedimiento. Este componente dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. La cuantía del citado componente para cada nivel retributivo será la establecida en el anexo II.

2.4. Componente específico para los puestos de dirección o jefatura.

Este componente retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este componente será previsto en las relaciones de puestos de trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este componente no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Podrá ser de tres tipos:

4.1. Dirección o jefatura tipo I

Jefatura correspondiente a la dirección de un servicio general de la Universidad. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

4.2. Dirección o jefatura tipo II

Jefatura correspondiente a la dirección de un servicio específico de alcance general, adscrito a un servicio general o al ámbito de la dirección institucional de la Universidad. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

4.3. Dirección o jefatura tipo III

Jefatura correspondiente a la coordinación del trabajo de un grupo o equipo adscrito a un servicio, ya sea general o específico, y/o de una unidad docente/investigadora de la Universidad. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

Artículo 60.- Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.

1. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento del 25% sobre el salario base.

2. Jornada de mañana y tarde.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 29, apartado 3.5 del presente Convenio, se retribuirá con una cuantía que será la establecida en el anexo II. Este componente se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales. La percepción de este tipo de jornada será incompatible con la percepción de la jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.

3. Jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.



La realización de esta jornada, prevista en el artículo 29, apartado 3.4 del presente Convenio, se retribuirá con una cuantía que será la establecida en el anexo II. Esta retribución se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados, cuando se realice al menos 5 días en el mes, o se desempeñen puestos que conlleven la asunción regular de suplencias por ausencias en distintas unidades o centros de trabajo. La percepción de este tipo de jornada no será compatible con la percepción de la jornada de mañana y tarde.

4. Trabajos en sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados, domingos y festivos, serán retribuidos en la cuantía establecida en el anexo II.

5. Calidad.

Las retribuciones por este concepto se establecen en el anexo II, según los criterios de calidad establecidos en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 61.- Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.

1. Pagas Extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas en la cuantía establecida en el anexo II del presente Convenio más el complemento de antigüedad que corresponda, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 62.- Indemnizaciones por comisión de servicios.

El trabajador que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia será indemnizado en las cuantías y términos legalmente previstos en la Comunidad Autónoma de Canarias, utilizándose las cuantías correspondientes al Grupo 2 del Decreto de Indemnizaciones por razón del servicio*.

Se acuerda asimismo incorporar al artículo 29 del Convenio Colectivo vigente un tipo de jornada más, que se le asigna el apartado 29.3.4. que tendría la siguiente redacción:

"Jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.

En aquellos lugares en que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesario la prestación de servicios en turnos rotatorios de lunes a viernes de forma periódica, se establecerá una jornada rotatoria con variación regular de turnos de mañana y de tarde sin sobrepasar el cómputo de horas. En ningún caso este tipo de jornada podrá aplicarse a más de un 10% de la plantilla en cómputo anual".

Como consecuencia de la modificación anterior, los actuales puntos 29.3.4 y 29.3.5 del citado artículo 29 del Convenio Colectivo vigente, pasaran a reenumerarse como 29.3.5 y 29.3.6 respectivamente.

Se acuerda asimismo que cada Universidad proceda a la adecuación de los puestos de trabajo a los contenidos en el nuevo catálogo de categorías y especialidades aprobado por la Comisión Paritaria.

A continuación se redacta el documento de "acuerdos" que es leído para su conformidad y queda firmado en esta sesión.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 18'30 horas del día señalado en la cabecera.



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

SERVICIO JURIDICO

Fax

De: Sra. Letrada del Servicio Jurídico de la ULPGC

A: Sra. Jefa del Servicio de RR.HH. de la ULL

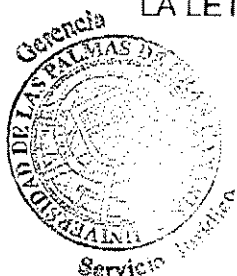
Fecha: 23.04.03 N° de folios (incluido este): 3

N° de Fax: 922 31 95 57

TEXTO:

Le adjunto copia del informe jurídico emitido por este Servicio, sobre reclasificación profesional de personal Laboral, solicitado por Ud. en el día de ayer.

LA LETRADA DEL SERVICIO JURIDICO



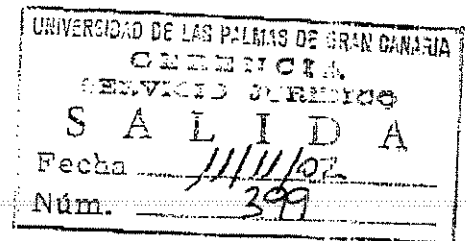
Josefina I. Dunn James

Por favor, en caso de problemas en la recepción avise a los siguientes teléfonos 928/45.33.64/45.72.94



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

SERVICIO JURÍDICO



En contestación a su petición de informe sobre la petición formulada por D^a Josefa Arroyo Ramírez, miembro del Comité de Empresa, sobre la posibilidad de reconocerles a los trabajadores que ocupan las plazas de Ayudantes de Granja, grupo V, la condición de Grupo IV, al haber sido reclasificadas en la Relación de Puestos de Trabajo del 2001, le significo:

Por Acuerdo de 18 de julio de 2001 de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo del Personal Laboral de Universidades Públicas Canarias (BOC nº 64 de 24 de mayo), se describieron para anexar a dicho Convenio el catalogo de grupos y categorías profesionales, encargándose a una Subcomisión de trabajo las definiciones de dichos grupos y categorías. A la vista de dicho Acuerdo se constata que en la descripción del grupo V no figura la categoría de "ayudante de granja" - existente no obstante hasta ese entonces en esta Universidad según su Relación de Puestos de Trabajos que sobre la base de dicho Acuerdo se ha de dar por suprimida-, describiéndose no obstante dentro del Grupo IV la categoría "oficial" definiéndose posteriormente por la Subcomisión de trabajo en dicho grupo y categoría la especialidad "animalario/granja".

En consecuencia, en virtud del Acuerdo de la Comisión Paritaria, las hasta ese entonces plazas de Grupo V, "ayudante de granja" contempladas en la Relación de Puestos de Trabajos de esta Universidad se reclasificaron como "oficiales de granja", reclasificación automática del puesto que conlleva, a falta de grupo y categoría, la reclasificación a su vez de todos aquellos trabajadores que legítimamente desempeñaban dichos puestos de trabajo sin precisar concurso oposición o examen alguno.

Ello no supone agravio comparativo alguno con aquellos otros trabajadores que -supuesto de aquellos que ocupan puestos de trabajo de Grupo IV "oficiales" de "informática" y "reprografía"- desearan promocionarse para desempeñar como Grupo III, "técnico especialista", las plazas que hasta ahora venían desempeñados como Grupo IV y que han



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

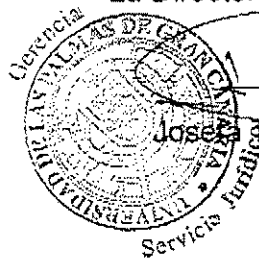
SERVICIO JURIDICO

pasado a ser de este último grupo y categoría en la RPT. Y no existe agravio comparativo alguno habida cuenta que en este supuesto, a diferencia del anterior, persiste el Grupo profesional, categoría y especialidad, que no han sido suprimidos por la Comisión Paritaria por lo que los trabajadores en esa situación si que deberá pasar el correspondiente procedimiento selectivo para obtener la categoría superior.

Es todo lo que procede informar.

Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de noviembre de 2002

La Directora del Servicio Jurídico




Josefa Teresa Morales Gil

ILMO. SR. GERENTE.-





Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
GERENCIA

	
GOBIERNO DE CANARIAS CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO USOS MÚLTIPLES II - LAS PALMAS DE G.C.	
- 8 ABR. 2003	
REGISTRO	
Nº ENTRADA	Nº SALIDA
Nº GRAL:	
HORA:	

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	
REGISTRO GENERAL	
- 8 ABR. 2003	
N.º: 3989	
SALIDA	

En contestación a su escrito de 19 de marzo de 2003 en el que nos envía copia del informe de la Inspección de Trabajo sobre la cuestión que les ha planteado el Comité de Empresa de esta Universidad: si la Comisión Paritaria es Comisión de Arbitraje o Comisión Negociadora, le hago las siguientes consideraciones por las que justificamos la imposibilidad de realizar correcciones en el texto del convenio:

- En primer lugar, en el informe de la propia Inspección de Trabajo se hace constar en su página 1, párrafo 4º, que “antes de plantear un conflicto de interpretación y aplicación de un Convenio conforme al ASEC (Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales), es preciso someterlo ante la Comisión Paritaria.

He de mencionar que del escrito del Comité de Empresa se ha tenido conocimiento en esta Universidad a través de esa Dirección General, por lo que en ningún caso ha sido sometido ante la Comisión Paritaria. Entendemos procedería que el Comité de Empresa se dirigiera en primera instancia a la Comisión Paritaria y no a la Dirección General de Trabajo como ha hecho.

- Como segunda consideración, compartimos igualmente lo expresado en el informe de la Inspección de Trabajo en su página 2 y 3, en el sentido de que “La jurisprudencia señala respecto de las Comisiones Paritarias de los Convenios: la mayor o menor capacidad que el convenio les otorga, determina que se trata de una comisión administradora o de una comisión negociadora Las Comisiones Paritarias negociadoras pueden proceder a la negociación colectiva con carácter vinculante para las partes representadas, si esa facultad se le ha otorgado así en el propio texto del convenio colectivo”.


Y la facultad de desarrollar la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias –que es lo que cuestiona el Comité de Empresa al dudar si la Comisión Paritaria actúa como Comisión de Arbitraje o Comisión Negociadora- viene atribuida expresamente en el Convenio Colectivo cuando dice “Asimismo la Comisión Paritaria realizará ... el estudio conducente a la reorganización de la actual estructura de las plantillas ... y





Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

GERENCIA

	
GOBIERNO DE CANARIAS CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO USOS MÚLTIPLES II - LAS PALMAS DE G.C.	
- 8 ABR. 2003	
REGISTRO	
ENTRADA	SALIDA
Nº	Nº
Nº GRAL:	
HORA:	

de la estructura salarial tendente a simplificar la actual distribución de complementos en un complemento al puesto de trabajo, homologando para ello las categorías profesionales de ambas Universidades Canarias.”

Consideramos que aún cuando el Comité de Empresa de esta Universidad no ha seguido el cauce legalmente establecido (planteamiento de la cuestión en primer lugar ante la Comisión Paritaria), entendemos se debería resolver su duda en el sentido de manifestar que la Comisión Paritaria en el caso concreto de la Disposición Transitoria Primera del Convenio en cuestión, actúa como Comisión Paritaria Negociadora.

Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de abril de 2003.

EL GERENTE

Francisco Quintana Navarro

**ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
SECCION DE APOYO AL SERVICIO
Edificio Usos Múltiples II, planta 3ª**

A 967 Lección informe Inspección T y



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

COMITÉ DE EMPRESA

GOBIERNO DE CANARIAS CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO USOS MÚLTIPLES II - LAS PALMAS DE G.C.	
- 3 MAR. 2003	
ENTRADA	REGISTRO
Nº 577	Nº SALIDA
Nº GRAL.	
HORA 9:35	

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA
SALIDA

Nº: 47
FECHA: 28-feb-03

Con fecha 24 de mayo de 2000, fue publicado en el B.O.C. nº 64, Resolución de la Dirección General de Trabajo que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

La Comisión Negociadora, del citado convenio, creó la Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, siendo ésta desarrollada en el Título III, atribuyendo en su artículo 11.5 las siguientes competencias:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusula del Convenio.
- b) Actualizar el contenido normativo del presente Convenio Colectivo, si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- c) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Conocer informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de conflictos colectivos.
- e) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales y especialidades y, en caso de conflictos colectivos, de sus correspondientes puestos de trabajo.
- f) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, las cuales elevarán a la Comisión las propuestas correspondientes.
- g) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- h) ~~Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este~~ Convenio.

En la Disposición Transitoria Primera del convenio se establece que "Ambas partes acuerda que en el plazo máximo de un año la actual clasificación en cinco grupos quedará establecida en cuatro. Asimismo, la Comisión Paritaria realizará en el plazo máximo de doce meses, el estudio conducente a la reorganización de la actual estructura de las plantillas del personal laboral y de la estructura salarial tendente a simplificar la actual distribución de complementos en un complemento al puesto de trabajo, homologando para ello las categorías profesionales de ambas Universidades Canarias. Los resultados de dicho estudio derivarán obligatoriamente en la adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de cada Universidad, con el fin de garantizar la adecuación de la situación laboral de aquel personal que viniese ocupando puestos que resulten clasificados en otro grupo y/o categoría".



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

COMITÉ DE EMPRESA

Visto que hay que aplicar la Disposición Transitoria arriba reseñada, que conlleva modificaciones al artículo 55 de Título XIII del Convenio Colectivo así como la adaptación de la Relación de puestos de trabajo, acordado en la Comisión Paritaria, este Comité de Empresa reunido en sesión extraordinaria de 13 de febrero acordó por unanimidad solicitar, con la mayor brevedad, si ello es posible, a esa Dirección General de Trabajo, a través de sus órganos correspondientes, informe sobre si la Comisión Paritaria es Comisión de Arbitraje o Comisión Negociadora.

Las Palmas de Gran Canaria, a 28 de febrero de 2003



María Teresa Meiló Rodríguez
Presidenta de Empresa

EXCMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES
GOBIERNO DE CANARIAS