



# Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

## EL STEC-INTERSINDICAL CANARIA MANTIENE SUS COMPROMISOS CON LAS ELECCIONES SINDICALES Y LA DEFENSA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA DE CANARIAS-INTERSINDICAL CANARIA, mantiene su compromiso y sigue apostando por el normal desarrollo del proceso electoral al Comité de Empresa del PAS Laboral en la ULPGC. Lo que no quita para la irregular situación provocada por el COVID-19 y que en el caso de esta Universidad supone que sigan los centros cerrados, una parte importante del personal realizando teletrabajo, los compañeros que tienen que hacer su actividad laboral de manera presencial en turnos para evitar confluencias significativas e incluso las citas a usuarios tienen que ser solicitadas con antelación, ya que reiteramos el cierre de los edificios universitarios.

Por ello como organización mayoritaria del PAS Laboral, no hemos promovido las elecciones sindicales, ya que aunque somos conscientes de que si estuviéramos en una situación de normalidad hubiéramos tenido que hacer efectiva dichas elecciones el pasado mes de julio, actualmente son inviables dichos comicios, dado que una parte considerable del Personal de Administración y Servicios Laboral no se ha reincorporado de forma usual a sus puestos de trabajo. Este hándicap no sólo afecta a los laborales del PAS, sino que también lo hace a los Funcionarios del Personal de Administración y Servicios, cuya Junta de Personal tiene una representación de mayoría absoluta del SEPCA y aunque tenían que haber promovido las elecciones con anterioridad, no lo han hecho con buen criterio al encontrarse con una situación similar a la nuestra.

Ni que decir que igualmente el PDI, se encuentra en una circunstancia de semejanza al PAS, hasta tal punto que el rectorado ha tomado la directriz de que los exámenes a los alumnos sean ON LINE y no presenciales.

Por todo ello, el STEC-INTERSINDICAL CANARIA, lejos de olvidarse de que tienen que celebrarse las Elecciones Sindicales al Comité de Empresa del PAS Laboral en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, tiene el claro objetivo de ser partícipe de acometer la tarea, pero ésta tiene que ser con unas garantías elementales, por lo que nos comprometemos a requerirlas cuando "LOS LABORALES VUELVAN Y SE REINTEGREN A SUS PUESTOS DE TRABAJO".

**D. L. GC-535-1998**

**Redacción e información:**

**Edificio Antiguo de  
Empresariales  
Despacho 202  
Universidad de Las  
Palmas de Gran  
Canaria**

**928 451778**

Nuestro sindicato, no ve un medio de resolver los conflictos laborales recurriendo a los Tribunales de lo Social, porque nuestra voluntad es solventarlos a través de la negociación y cuando no quede más remedio acudiremos en sentido finalista al ámbito de la judicatura. Dicho esto, tampoco nos tiembla el pulso si cuando no hay más remedio tenemos que escoger la intervención de la magistratura. Siendo conscientes de que a veces no vamos a estar de acuerdo con el fallo de sus sentencias, pero las acatamos, como no podía ser de otra forma. Por ello siempre intentamos ser “negociacionistas” y como tampoco somos “negacionistas” acudiremos en última instancia al arbitrio de los jueces.

El tiempo y el desenlace administrativo y judicial, nos ha venido dando la razón sobre la irregularidad de las convocatorias de OPE, promulgadas en el BOC con fecha de diciembre de 2019. Primero cayó la OPE de 2016, donde desde la ULPGC se reconoció que estaba caducada y que del famoso informe jurídico favorable a que se podía prolongar la misma, nunca más se supo. Igualmente se reconoció desde la Universidad y se atendió a los recursos de reposición administrativos, que existían errores de bulto, como que en las Bases Generales aparecían un número de pruebas para los L3, L4 y L5 y después en la provisión de vacantes de algunos de ellos aparecían más exámenes que los estipulados. Una vez resueltos varios recursos potestativos, sólo faltaban las vistas judiciales.

La primera de las sentencias judiciales sobre estas Convocatorias se emitió el 2 de septiembre y como muy bien se dijo en el Comunicado del Comité de Empresa del día 7 del presente mes de septiembre: *las convocatorias de la OPE de 2018, ni se habían negociado y lo que es peor, incumplían el procedimiento recogido en el art. 29 del Convenio Colectivo, al establecerse en primera instancia el Concurso de Traslado y por tanto sesgar la Promoción interna. La demanda del Comité de Empresa se estimó porque precisamente se incumplía la normativa convencional vigente y se dejó sin efecto el Concurso de Oposición Restringido del Puesto de Personal Laboral Fijo, Técnico de Laboratorio., Telecomunicaciones. Adjuntamos Sentencia del Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 7 de Las Palmas de G.C.*

Aunque ya hay algunos *leguleyos*, que plantean que sólo nos han dado la razón en uno de los tres argumentos que se expusieron, la fundamentación requiere una perspectiva menos miope y basada en que el letrado que defendió el pleito judicial hizo acopio de varios argumentos legales, para que al menos por uno de ellos interrumpieran el proceso y al final el juez resolvió con el fallo de estimar la demanda. Si al final el juez hubiera aceptado uno más de los argumentos esgrimidos, no hubiera existido una estimación “mayor” de la Demanda, simplemente la hubiera resuelto estimándola igual. En realidad nos han dado la razón en uno de los dos argumentos de peso, ya que el tercero (el de la numeración de la RPT), venía a aunar denuncias de irregularidades, pero sería impensable que si ese fuese el único incumplimiento, el *Decanato* hubiera admitido a trámite la Demanda. Los dos fundamentos principales de la Demanda y que pudimos comprobar según discernimiento textual e in situ en el Juzgado de lo Social Nº 7 giran principalmente en relación a dos incumplimientos del Convenio Colectivo en la OPE 2018 publicada en el BOC, a saber: no ha habido negociación y mucho menos ACUERDO (recogido en el artículo 29 del Convenio Colectivo); y se ha sesgado la Promoción Interna, al omitir el CONCURSO DE TRASLADO, que además ocupa el primer puesto por riguroso orden de prelación (también recogido en el Convenio Colectivo, donde en su artículo 23 establece los procedimientos ordinarios para la provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes de PAS Laboral).

Las Palmas de Gran Canaria a 14 de septiembre de 2020.





Sección: VIC

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7  
C/ Málaga nº2 (Torre 1 - Planta 6ª)  
Las Palmas de Gran Canaria  
Teléfono: 928 11 60 79  
Fax.: 928 42 97 06  
Email: social7lpgc@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Procedimiento ordinario  
Nº Procedimiento: 0000092/2020  
NIG: 350164442020000966  
Materia: Otros derechos laborales individuales  
Resolución: Sentencia 000183/2020  
IUP: LS2020004581

<u>Intervención:</u>	<u>Interviniente:</u>	<u>Aboqado:</u>	<u>Procurador:</u>
Demandante	Guillermo Martínez García	Alejandro Benigno Pérez Peñate	
Demandante	COMITE DE EMPRESA PAS EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	Alejandro Benigno Pérez Peñate	
Demandado	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Serv Jur De La Universidad De Las Palmas De G. C.	

### SENTENCIA

En Las Palmas de Gran Canaria, a dos de Septiembre de dos mil veinte.

VISTOS por Don RAMÓN JESÚS TOUBES TORRES, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria y su Partido, los presentes autos Nº 92/2020 de Juicio ordinario, siendo demandante Don Guillermo Martínez García como Presidente del comité de empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y demandada la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la parte actora se formuló demanda de juicio ordinario suplicando se dictase sentencia conforme a los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda.

**SEGUNDO.-** Señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar el día 22-7-2020. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, desistiendo parcialmente de la acción, manifestando la entidad demandada su oposición a la misma. Practicada prueba documental y dado traslado a las partes para evacuar conclusiones quedó el juicio concluso para sentencia.

**TERCERO.-** Se han observado las prescripciones legales en la sustentación de este juicio.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Con fecha 30 de diciembre de 2019 fue publicada en el BOC N.º 250 Resolución de 13 de diciembre de 2019, por la que se convocan pruebas selectivas mediante el sistema de concurso oposición restringido, para cubrir un puesto de Personal Laboral Fijo, Técnico de Laboratorio, Telecomunicaciones, vacante en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC. La convocatoria de pruebas selectivas para la plaza en cuestión es en ejecución de lo determinado en la Oferta de Empleo Público del Personal de Administración y Servicios para 2016, aprobada por Resolución del Rector de 17 de febrero de 2016 (BOC Nº43, de 3 de marzo de 2016) y en la Oferta de Empleo Público para

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez	02/09/2020 - 13:16:17
En la dirección <a href="https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos">https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702	
El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



2018, aprobada por Resolución de 19 de diciembre de 2018 (BOC de 31 de diciembre de 2018).

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso potestativo de Reposición contra la anterior resolución por Don Guillermo Martínez García en calidad de Presidente del Comité de Empresa del PAS de la ULPGC, el 13 de enero de 2020 fue resuelto por Resolución del Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Dictándose Resolución de 2 de marzo de 2020, por la que se hace pública la modificación de la Resolución de 13 de diciembre de 2019, quedando limitado el concurso a una plaza incluida en la Oferta de 2018.

**TERCERO.-** Por resolución de 6-4-16 publicada en el BOC n.º 77 de 21-4-16 se convocó concurso de traslado para cubrir puestos de trabajo de personal laboral vacantes en la relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad. La base 2.2 de la misma establece: *“Son objeto de la presente convocatoria los puestos de trabajo que figuran en el Anexo 1 de esta Resolución. El indicado anexo contiene la totalidad de los puestos de trabajo de los correspondientes grupos y especialidades profesionales existentes en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, con indicación de las características de cada uno de ellos que figuran en dicha Relación (nº RPT, grupo, especialidad, nivel, jornada, complementos y destino), así como de su situación en cuanto a su ocupación (vacante o no vacante) en el momento de la firma de la presente Resolución”.*

**CUARTO.-** Constan en autos y se dan por reproducidas actas de las reuniones entre la Gerencia y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (PAS) Laboral de la ULPGC, de los años 2018 y 2019, en concreto de los días 26-2, 6-4, 20 y 24-7, 15-10, 7-11-18 y 12-4, 7, 14 y 27-11 y 12-12-19.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Valoración probatoria.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS procede indicar los hechos declarados probados no han sido objeto de discusión por las partes.

### SEGUNDO.- Acción ejercitada.

2. Por el actor se reclama la nulidad de la Resolución de 13 de diciembre de 2019, por la que se convocan pruebas selectivas mediante el sistema de concurso oposición restringido, para cubrir un puesto de Personal Laboral Fijo, Técnico de Laboratorio, Telecomunicaciones, vacante en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC derivada de la Oferta de Empleo Público de 2018. Y ello basándose en tres argumentos que estudiaremos separadamente: no existió acuerdo para la convocatoria, contraviniendo el Convenio Colectivo para el PAS de las Universidades Públicas Canarias; no consta el número de RPT de la plaza, en contra de lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley de la Función Pública Canaria y el artículo 27.3 del Convenio Colectivo para el PAS de las Universidades Públicas Canarias y finalmente que se incumplió el artículo 23 del Convenio Colectivo por no haber sido previamente ofertado concurso de traslado.

### A) NO ACUERDO PARA LA CONVOCATORIA.

3. El artículo 27.1 del Convenio Colectivo para el PAS de las Universidades Públicas Canarias

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez	02/09/2020 - 13:16:17
En la dirección <a href="https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos">https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702	
El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



establece que *"las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán acordadas entre la Gerencias y el Comité de Empresa de cada Universidad, salvo las bases de carácter procedimental y organizativo"* añadiendo que *"las convocatorias serán efectuadas por el Rector de cada Universidad, con arreglo a la legislación vigente"*. Parte el actor de una interpretación literal del precepto y considera que al no existir acuerdo entre la parte social y la Universidad la convocatoria no es válida, mientras que la entidad demandada considera que es de aplicación el EBEP, que en su artículo 37 dice que *"serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. (...) Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes: a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización (...) e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional"*.

4. En el presente caso existió una negociación, acreditada por las actas de las reuniones entre la Gerencia y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (PAS) Laboral de la UPLGC, de los años 2018 y 2019, de el menos los días 26-2, 6-4, 20 y 24-7, 15-10, 7-11-18 y 12-4, 7, 14 y 27-11 y 12-12-19. No constando la existencia de acuerdo alguno para la realización de la convocatoria. Para interpretar el artículo del convenio colectivo que establece la necesidad de acuerdo debemos de partir de la doctrina del Tribunal Supremo puesta de manifiesto en sentencias como la de TS 11-3-20 donde dice *"La doctrina de este Tribunal sobre la interpretación de los convenios colectivos y otros acuerdos laborales explica "que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- ( arts. 3.1 y 1281 del Código Civil). No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" ( sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2009, recurso 2407/2007 y 29 de marzo de 2017, recurso 61/2016 y las citadas en ellas)"*. Pues bien, consideramos que no puede acogerse una mera interpretación gramatical cuando el convenio habla de que *"las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán acordadas"* fundamentalmente por un criterio lógico como es el hecho de que la existencia de una convocatoria de plazas de la Universidad no puede quedar al albur de que una de las dos partes se niegue a ello, por el motivo que sea. Ello pugnaría con el más elemental sentido común de manera que dicha expresión se presenta más bien como un desiderátum que como una obligación.

5. A mayor abundamiento es de sobra conocida la doctrina sobre la prevalencia de la Ley sobre los convenios colectivos, resumida por la sentencia del Tribunal Supremo de 21-3-19 cuando dice que *"Sobre la línea delimitadora ley -convenio colectivo y la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo , la jurisprudencia constitucional ha afirmado que "el Convenio Colectivo , en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución" ( STC 177/1998 ) (...) que lo acordado en los Convenios*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez	02/09/2020 - 13:16:17
En la dirección <a href="https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos">https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702	
El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



*Colectivos puede ser modificado por el legislador siempre y cuando la modificación no tenga tal entidad que afecte al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva ( STS/IV 8-VI-1995 -recurso 3066/1995 ), proclamando "la primacía de la ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible" y que "en aras del principio de legalidad consagrado en el art. 9 CE , las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley , en la norma paccionada ya creada" ( STS/IV 9-III-1992 y 4-V-1994 - recurso 3311/1993 )". (...) Aunque la negociación colectiva descansa y se fundamente en la Constitución (art. 37.1), de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la ley sobre el convenio , como se desprende de su art. 7, que sujeta a los destinatarios del mismo, sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales, a lo dispuesto en la ley . Como dijo la citada sentencia 58/1985 , 'la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone... el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley , que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva". Y añade la misma resolución que "La negociación colectiva no puede entenderse excluyente e inmodificable, pues ello supondría frenar la evolución y el progreso del Derecho del Trabajo y convertir lo negocial en derecho necesario absoluto y en tantos necesarios como convenios hubiera. No puede aceptarse un debilitamiento de la imperatividad de la ley en favor de lo dispositivo, a menos que la propia ley así lo autorice, flexibilizando sus mandados".*

6. Consecuencia de lo anterior es que el convenio colectivo, si se entendiera que establece la obligación de llegar a un acuerdo con el comité de empresa, estaría incumpliendo el artículo 37 del EBEP en cuanto este último únicamente establece una obligación de negociar, no de acordar, que es incluso excepcionada para las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. En todo caso, entendemos que se ha negociado, cubriéndose así la obligación de actividad, que no de resultado, y en modo alguno se puede hablar de que por parte de la Universidad existiera mala fe alguna, pues consta la existencia indubitada de contactos, conversaciones y reuniones entre las partes, sin que ni siquiera se concrete por el demandante en qué habría consistido dicha actuación fraudulenta. Por todo lo expuesto, se desestima la primera pretensión.

## **B) NO FIJACIÓN DE NÚMERO DE RPT**

7. El artículo 71 de la Ley de la Función Pública Canaria exige que "las convocatorias serán publicadas en el «Boletín Oficial de Canarias», sin perjuicio de que pueda difundirse un extracto de las mismas en otros diarios oficiales y medios de comunicación. En ellas se harán constar, como mínimo los siguientes datos: a) Número y características esenciales de las vacantes". Y el artículo 27.3 del Convenio Colectivo para el PAS de las Universidades Públicas Canarias indica que "las convocatorias efectuadas por el Rector de cada Universidad, con arreglo a la legislación vigente y en ellas se hará constar como mínimo: a) **el número y las características de los puestos de trabajo convocados, con indicación expresa de todos**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez

02/09/2020 - 13:16:17

En la dirección <https://sede.justiciacanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702

El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



aque aquellos aspectos que consten en la Relación de Puestos de Trabajo”.

8. Resulta evidente y diáfano que en dicha regulación en modo alguno se dice que haya que identificar concretamente el número de RPT de la plaza, sino el número de plazas convocadas, lo que obviamente no es lo mismo, de manera que no se trata en modo alguno dicha designación de un requisito esencial que pueda suponer la anulación de la convocatoria, desestimándose pues la pretensión.

### C) NO CONCURSO DE TRASLADO

7. El artículo 23 del Convenio Colectivo del PAS de la ULPGC indica que *“los procedimientos ordinarios para la provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes de PAS Laboral, que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación, serán los siguientes: a. Concurso de traslados; b. Concurso-oposición restringido; c. Concurso-oposición libre”*, y el artículo 25 dice que *“las plazas que resultasen vacantes una vez concluido el concurso de traslados se proveerán por promoción interna, mediante concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el PAS Laboral fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que reúna los requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo en vigor, excepto el que se encuentre en alguna de las siguiente situaciones (...)”*.

8. Por la parte actora se dice que no se ha convocado concurso de traslado alguno para proveer por promoción interna la plaza objeto de la Resolución que se impugna, hecho negado por la Universidad que afirma que sí hubo concurso de traslado en el año 2016 y que en todo caso el convenio no establece un plazo entre uno y otro sistema de selección. Ha quedado acreditado, y así se menciona incluso por la Universidad al resolver la primera reposición, que el 6-4-16 se convocó concurso de traslado para cubrir puestos de trabajo de personal laboral vacantes en la relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad en cuyo Anexo se contienen *“la totalidad de los puestos de trabajo de los correspondientes grupos y especialidades profesionales existentes en la Relación de Puestos de Trabajo vigente”*. Pues bien, en este punto debemos dar la razón a la parte demandante, ya que no resulta admisible la argumentación de que siendo el concurso convocado el año 2016 ello cubra las exigencias convencionales, pues nos encontramos ante una plaza derivada de la oferta pública de 2018, no de 2016. Tampoco es acogible el argumento de que no se establece plazo entre el concurso de traslado y el concurso de oposición restringido, lo que es cierto, pero no lo es menos que dicha falta de concreción no puede tenerse como justificación a la no convocatoria del concurso de traslado en un plazo razonable pues llevado el argumento ad absurdum bastaría con un concurso de traslado realizado hace veinte años. Analizando las circunstancias concretas el concurso de traslado sí cubriría las exigencias en cuanto a la oferta de empleo de 2016 pero en modo alguno a la que se desarrolla tres años más tarde pues ello supone vulnerar el legítimo derecho de los trabajadores de las Universidades canarias a la aplicación del artículo 23 del Convenio Colectivo a sus expectativas de obtener un traslado a la plaza ofertada, no habiendo puesto en duda la Universidad la legitimación del Comité de empresa para llevar a cabo esta impugnación.

9. En consecuencia, habiéndose incumplido la normativa convencional vigente, no queda sino

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez	02/09/2020 - 13:16:17
En la dirección <a href="https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos">https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702	
El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



anular la Resolución de 13 de diciembre de 2019, por la que se convocan pruebas selectivas mediante el sistema de concurso oposición restringido, para cubrir un puesto de Personal Laboral Fijo, Técnico de Laboratorio, Telecomunicaciones, vacante en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC, dejándola sin efecto.

### **TERCERO.- Procedencia de recurso.**

10. A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la LRJS, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de SUPPLICACION, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia.

### **FALLO**

Que estimando la demanda por despido origen de las presentes actuaciones, promovida por Don Guillermo Martínez García como Presidente del comité de empresa contra la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria anulo la Resolución de 13 de diciembre de 2019, por la que se convocan pruebas selectivas mediante el sistema de concurso oposición restringido, para cubrir un puesto de Personal Laboral Fijo, Técnico de Laboratorio, Telecomunicaciones, vacante en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC.

Notifíquese la presente Resolución a las partes en legal forma, haciéndose saber al tiempo que contra la misma cabe recurso de Suplicación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, y que deberá anunciarse ante este Juzgado en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, siendo indispensable que el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita acredite, al anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de la condena, que podrá sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario. La consignación deberá efectuarse en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad Banco de Santander, IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, y al concepto clave 2095 0000 36 0092 20. Se significa además que todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o de justicia gratuita, intente interponer recurso de suplicación, deberá efectuar un depósito de 300 €, que ingresará con independencia a la consignación en su caso, en la indicada cuenta y concepto, debiendo el recurrente hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado, al tiempo de interponer el recurso de Suplicación.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

**EL/LA Magistrado-Juez**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAMÓN TOUBES TORRES - Magistrado-Juez	02/09/2020 - 13:16:17
En la dirección <a href="https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos">https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-355ec1a952f9a03abda8123a2401599049217702	
El presente documento ha sido descargado el 02/09/2020 12:20:17	