

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO 05/2017 DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

- **Día y hora de la reunión:** 16 de mayo de 2017, a las 9:30 horas.
- **Lugar:** Sala de Juntas de los Locales Sindicales, Edificio Antiguo de Empresariales, sito en el Campus Universitario de Tafira.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Asistentes

Justifican su ausencia

D. David Rodríguez Aguiar
D. Guillermo Martínez García
D. Antonio Ramírez Quevedo
Dña. Olivia Ramírez Ojeda
D. Félix Cabrera Fránquiz
D. Pedro Sosa Dorta
Dña. Natividad Fajardo Viera
D. José Ángel Bueno García
D. Juan Manuel Coello Ruiz
D. Jesús Morán Gago
D. Rafael Martínez Aguilar
D. Óscar Fernández Camba
D. José Luis Bordón León

Se incorporan una vez iniciada la sesión

Ausentes

DELEGADOS SINDICALES

D. José Antonio Herrera Valladolid
D. Francisco Javier Enríquez Servera
D. Francisco Manuel Vigo Artilles

(Sólo se incluyen en esta acta las manifestaciones de aquellos miembros del Comité de Empresa que expresaron su deseo en tal sentido).

Siendo las 9:30 horas, se reúne en sesión extraordinaria el Pleno del Comité de Empresa en el Edificio Antiguo de Empresariales del Campus Universitario de Tafira, con la asistencia de las personas reflejadas anteriormente, con los siguientes puntos del orden del día:

El Sr. Presidente expone que la sesión extraordinaria responde a dos materias que se tienen que informar por parte de este Comité, y que son: Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso

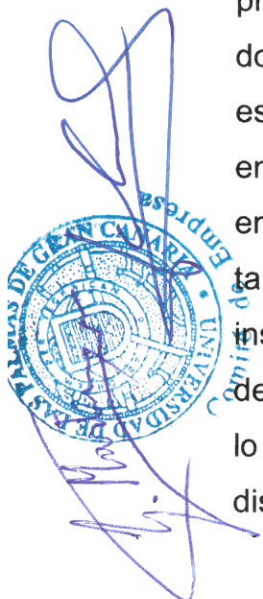
sexual y por razón de sexo-género y Base de Convocatoria de Concurso de Oposición Libre para Auxiliares de Servicios.

1.- Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género.

Le da la palabra a los miembros de la Comisión de Igualdad del Comité de Empresa, comenzando D. José Antonio Herrera Valladolid que expone lo siguiente mediante el flujograma, que es un esquema donde se observa cómo es el procedimiento para tramitar el expediente en caso de acoso sexual y por razón de sexo-género: el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el Convenio Colectivo como falta grave o muy grave y está perfectamente tipificado cómo deber ser el procedimiento disciplinario. Además, la fase instructora debe ser diferenciada de la fase sancionadora y recaer en órgano diferente. También contempla actuaciones previas, remitirlo al Ministerio Fiscal si hay motivos de delito y establece unos plazos que el presente protocolo más o menos respeta.

Hay un modelo de denuncia que lo puede iniciar la persona afectada poniendo sus datos personales, la vinculación con la universidad y quién es el solicitante, que puede ser una persona allegada, el servicio de personal, la unidad de igualdad, cargo académico, servicio de prevención de riesgos laborales, etc. Además de la descripción de los hechos.

En el flujograma se ve que pueden iniciar el procedimiento ciertas personas con el registro de datos mediante este formulario y el Gabinete de Inspección tiene un plazo de siete días para ordenar la documentación y presentarla al Rector. El Rector en un plazo de cinco días dependiendo de la documentación presentada podría solicitar el nombramiento de un perito. Esto es importante porque el Protocolo indica que debe ser una persona acreditada en género y acoso y además ser un experto en materia jurídica. Con este perfil en la universidad hay pocas personas, por eso la comisión ha considerado que también puede ser persona externa. El Rector puede nombra a un perito y a un instructor. El instructor en un plazo de treinta días tiene que elevar al Gabinete de Inspección la propuesta de resolución. A su vez, el Gabinete de Inspección lo eleva al Rector y según la documentación presentada incoa expediente disciplinario, o lo lleva a las autoridades jurídicas o archiva el expediente.



Posteriormente D. Pedro Sosa Dorta expone que hay varios puntos de los que se debería proponer su modificación, si lo consideramos oportunos, para hacérselo llegar a la comisión de igualdad, que son los siguientes:

En el **Artículo 3. Ámbito de aplicación punto 1**, suprimir "...o sea personal trabajador autónomo..."

En el **Artículo 10. Presentación de reclamaciones o denuncias punto 1**, añadir donde dice "podrá presentarse *Preferentemente en el Gabinete de Inspección...*"

En el **Artículo 15. Procedimiento de actuación punto 1** eliminar "...invitar a participar a otras personas expertas, ..." y añadir "que pueda ir acompañado de delegado sindical, abogado o asesor".

Se abre un debate sobre este asunto donde los miembros del Comité exponen sus consideraciones. D. José Antonio Herrera Valladolid propone cambiar el flujograma porque, si preferentemente la denuncia se presenta ante el Gabinete de Inspección, el flujograma indica que lo puede presentar a la unidad de igualdad y servicio de prevención, por lo que había un error ya que el flujograma indica que vuelve al Gabinete de Inspección.

En relación con las modificaciones propuestas anteriormente, solo se pasa a votación la del artículo 3, siendo el resultado el siguiente: 3 votos a favor de mantener el texto original (haciendo constar su voto Dña. Natividad Fajardo Viera y D. José Ángel Bueno García), 3 abstenciones y 7 votos a favor de la modificación (haciendo constar su voto D. Rafael Martínez Aguilar); por lo tanto, se aprueba la modificación al artículo 3.

Por otra parte, D. Rafael Martínez Aguilar en representación de *UGT* propone que este Comité solicite a la *ULPGC* que se proceda a realizar el *Protocolo de Acoso Laboral (Mobbing)* y que se comprometa en una fecha límite para su elaboración y aprobación. Se aprueba por asentimiento.

2.- Base de Convocatoria de Concurso de Oposición Libre para Auxiliares de Servicios.

El Sr. Presidente comunica que la Gerencia ha hecho llegar una propuesta de resolución al respecto y que hay que contestarle. Así mismo,

expone que se ha presentado por registro en el Comité de Empresa un escrito de trabajadores y una propuesta de STEC-IC. A continuación, los otros sindicatos presentes en el Comité manifiestan su deseo de presentar sus propias propuestas, por lo que el Sr. Presidente propone que se hagan copias para todos los miembros y se haga un receso de treinta minutos, para que puedan estudiarlas.

Una vez finalizado el receso el Sr. Presidente expone se ha propuesto que entre una representación paritaria de trabajadores al Pleno del Comité y se aprueba por asentimiento que entre dos.

A continuación, el Sr. Presidente expone que hay varias propuestas: las dos que se han presentado por escrito en nuestro registro y otras que se han presentado en este momento, una de UGT, el SITCA, el SEPCA y CC.OO.

El escrito de los compañeros de conserjería lo que solicitan es que: *Se tenga en cuenta todo lo anteriormente expuesto, y se paralice la ejecución de la oferta de empleo público 2016 para cubrir 4 puestos de trabajo de nivel 5, grupo profesional auxiliar, especialidad conserjería, vacantes en la relación de puestos de trabajo del pas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en régimen laboral fijo, mediante pruebas selectivas por el sistema de concurso oposición libre, hasta que se pueda incrementar el número de plazas a ofertar.*

Entienden y quieren que haya ope mediante concurso oposición libre, pero que sea cuando garanticen una posibilidad real de consolidarse como pas laboral fijo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, y así se cumplan las promesas electorales del Comité de Empresa y del Equipo Rectoral, y demuestren que están en sintonía con la política estatal de estabilizar la situación de su personal interino y laboral temporal mediante procedimientos de consolidación de empleo.

El escrito del SITCA propone:

1. *Paralización de todas las convocatorias públicas.*
2. *Empezar restringido de categorías altas a bajas.*
3. *Llegar a un acuerdo de estabilidad de todo el PAS.*

- No sacar convocatorias públicas si no se tiene capacidad para todas las vacantes.

Por parte de UGT se propone que se solicite el aplazar los Concursos Oposiciones Libres (no solo el correspondiente a los auxiliares de servicio, sino cualquier otro) y que se realice por quien corresponda (Claustro, Gerencia, Rector) las gestiones necesarias para que se incluya a la ULPGC en el Acuerdo Nacional para la mejora del Empleo Público, que permita convertir los trabajos interinos en fijos.

No obstante, se podría proseguir con el Procedimiento de Concurso Oposición Restringido, continuando con la elaboración de las bases de esa convocatoria en la cual aún no se ha estudiado, ni acordado las materias, temario, etc.

La propuesta del STEC-IC es la siguiente:

1. En primer lugar que la OPE 2015-2016 respete el procedimiento desarrollado en la Provisión de Plazas de esta Universidad, a instancias del Comité de Empresa, de ofertar primero los puestos de trabajo de mayor categoría y continuar este proceso mediante sistema manera decreciente. Por lo que se debería establecer un plazo para intercambio de propuestas de los perfiles y programas (temarios) de los grupos profesionales de TITULADO SUPERIOR (LI) de las 5 plazas de las especialidades de DEPORTE, PROTECCIÓN RADIOLÓGICA, VETERINARIO, ARQUITECTO Y SEGURIDAD.
2. En consecuencia el Concurso de Oposición Libre para los puestos de trabajo de Auxiliares de Servicio deben ser ofertados como última fase de las vacantes contempladas en la provisión de plazas y no el primero como propone la Gerencia.
3. La proposición de BASES DE CONVOCATORIA planteada por la Gerencia puede servir de documento de partida, pero con la pertinente modificación de aspectos fundamentales para la plantilla del PAS Laboral, a saber:
 - Suprimir las referencias a las correspondientes "Escalas", al ser de aplicación al personal funcionario y no ajustarse a los niveles profesionales del personal laboral.
 - La valoración en la Fase de Oposición de un 80% al proceso selectivo y de un 20% de puntuación total de proceso en la Fase de Concurso, transgrede lo defendido por el Comité de Empresa de favorecer la baremación de méritos para los



trabajadores temporales. Máxime cuando el II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS lo permite en su artículo 27.3 apartado g. donde se contempla "el baremo de méritos a considerar, que constituirá como mínimo el 20% de la puntuación total del concurso-oposición, no podrá ser computado para superar las pruebas". Esto supone que la proposición de la Gerencia de un 20% es a la baja, puesto que el tenor literal posibilita hasta un 50%, que debería ser la propuesta del Comité de Empresa para el inicio de las negociaciones, al asistirle además sentencias del Tribunal Constitucional que señalan "el porcentaje del cuarenta y cinco por cien considerado como límite tolerable".

- *También se debe revisar la asignación de los 10 puntos del valor total del baremo sobre la aplicación a los diferentes conceptos pormenorizados de los servicios prestados en la Universidad, formación y otros.*

La propuesta de Los representantes del SEPCA en el Comité de Empresa ante la problemática de los Auxiliares de Servicios con respecto a la Convocatoria de Concurso Oposición Libre solicitamos la paralización de esta Convocatoria y proceder desde las plazas más altas hacia abajo. Consideramos que este colectivo de temporales ha influido en el buen funcionamiento de esta Universidad por tanto debemos de luchar por un acuerdo de consolidación de Empleo para su posible consolidación de plazas o al menos tener ciertas garantías en sus concursos.

CC.OO. propone: Para la OPE hasta que se finalice la negociación del presupuesto general del estado y se incluyan las universidades dentro de ese plan general de los presupuestos. La oferta de empleo que sea en bloque por promoción interna de los grupos I al grupo V y oposición libre por consolidación de empleo.

Se abre un debate en el que los miembros del Comité exponen sus consideraciones.

Posteriormente, se elabora una propuesta para remitirla a la Gerencia y se aprueba por asentimiento, siendo la propuesta la siguiente:

1. *En primer lugar que la OPE 2015-2016 respete el procedimiento desarrollado en la Provisión de Plazas de esta Universidad, a instancias*

del Comité de Empresa, de ofertar primero los puestos de trabajo de mayor categoría y continuar este proceso mediante sistema decreciente. Por lo que se debería establecer un plazo para intercambio de propuestas de los perfiles y programas (temarios) de los grupos profesionales de TITULADO SUPERIOR (L1) de las 5 plazas de las especialidades de Deporte, Protección Radiológica, Veterinario, Arquitecto y Director de Seguridad.

2. Establecer unas Bases de Convocatoria Genéricas para el Concurso-Oposición Restringido, contemplándose una Baremación de Méritos donde se prime la valoración de la antigüedad y formación preferentemente.
3. Reclamar una Consolidación de Empleo y que se realice por quien corresponda (Claustro, Rector, Gerencia) las gestiones necesarias para que se incluya a la ULPGC en el Acuerdo Nacional para la mejora del Empleo Público, que permita convertir al Personal Interino en Fijo.
4. Realizar una Convocatoria Pública para crear una Lista de Sustitución de Auxiliares de Servicios de cincuenta o cien trabajadores, que se podrá unir a las lista del 2001 y del 2011, para que se pueda solucionar los problemas que puedan aparecer hasta que se realice el Concurso de Oposición Libre.

Y siendo las 12:25 horas del día señalado en la cabecera, se levanta la sesión de la cual doy fe como Secretario con el visto bueno del Presidente del Comité de Empresa.

VºBº del Presidente

D. Guillermo Martínez García



El Secretario

D. Pedro Sosa Dorta

